



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN**

Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial,  
Cercado Lima, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Marisol Yanet Gave Rojas (ORCID: 0000 0002 5932 6537)

**ASESOR:**

Mgtr. Adolfo Silva Narvaste (ORCID: 0000 0003 3866 223X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mi padre quien siempre me apoya y me incentiva a seguir superándome, a mi esposo quien me da todo su apoyo incondicional para poder alcanzar todas mis metas y poder desarrollarme como profesional y a mi hija quien es el motor e inspiración de todo lo que hago.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme terminar y cumplir una meta más en mi carrera.

También agradezco a mi familia y a mi esposo quienes me brindaron fortaleza en momentos de debilidad, apoyándome y comprendiéndome en todo momento.

## Página del jurado



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: GAVE ROJAS, MARISOL YANET Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VISIÓN MUNDIAL, CERCADO LIMA, 2019.

Fecha: 10 de agosto de 2019

Hora: 11:00 am.

#### JURADOS:

PRESIDENTE: Mgtr. Érika Taypay Arias

Firma: .....

SECRETARIO: Mgtr. Ilich Iván Pumacayo Palomino

Firma: .....

VOCAL : Mgtr. Adolfo Silva Narvaste

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Modificar la escala o rangos de los instrumentos*
- *Corregir las normas de estilo*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe


### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Gave Rojas Marisol Yanet con DNI N° 42366550, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

03 de julio del 2019



---

Br. Gave Rojas, Marisol Yanet

DNI:42366550

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Método, tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población y muestra	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
III. Resultados	20
3.1 Resultados agrupados	20
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	39
VI. Recomendaciones.	40
VII. Referencias	42
VIII. Anexos	50
Anexo 1: Declaratoria de autenticidad de artículo científico	50
Anexo 2: Artículo científico	51
Anexo 3: Matriz de consistencia	65
Anexo 4: Operacionalización de variables	68
Anexo 5: Tabla de porcentaje de cansancio emocional	70
Anexo 6: Tabla de porcentaje de realización personal	70
Anexo 7: Tabla de porcentaje de desempeño docente	70
Anexo 8: Tabla de porcentaje de capacidad pedagógica	71
Anexo 9: Tabla de porcentaje de emocionalidad	71

Anexo 10: Tabla de porcentaje de responsabilidad en el desempeño	71
Anexo 11: Tabla de porcentaje de relaciones interpersonales	71
Anexo 4: Fichas técnicas	72
Anexo 5: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes	73
Anexo 6: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente	75
Anexo 7: Confiabilidad de instrumentos	78
Anexo 8: Carta de presentación	79
Anexo 9 : Constancia emitida por la institución acreditando la investigación	80
Anexo 10: Validación de instrumentos	81
Anexo 11: Base de datos	96

## Índice de tablas

Tabla 1. Docentes de la educación básica regular de la institución educativa Visión Mundial	17
Tabla 2. Muestra de docentes	18
Tabla 3. Porcentaje de la variable Síndrome de Burnout	20
Tabla 4. Porcentaje de despersonalización	22
Tabla 5. Prueba de normalidad de los datos y estadístico de prueba	29
Tabla 6. Correlación de Pearson	30
Tabla 7. Correlación de Pearson	32
Tabla 8. Correlación de Pearson	33
Tabla 9. Correlación de Pearson	34
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos	35
Tabla 11. Estadístico de fiabilidad	35
Tabla 12. Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout	68
Tabla 13. Operacionalización de la variable Autoevaluación del Desempeño Docente	69
Tabla 14. Porcentaje de cansancio emocional	70
Tabla 15. Porcentaje de realización personal	70
Tabla 16. Porcentaje de desempeño docente	70
Tabla 17. Porcentaje de capacidades pedagógicas	71
Tabla 18. Porcentaje de emocionalidad	71
Tabla 19. Porcentaje de responsabilidad en el desempeño	71
Tabla 20. Porcentaje de relaciones interpersonales	71



## **Índice de figuras**

Figura 1. Porcentaje de Síndrome de Burnout percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	20
Figura 2. Porcentaje de cansancio emocional percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	21
Figura 3. Porcentaje de despersonalización percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	22
Figura 4. Porcentaje de realización personal percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	23
Figura 5. Porcentaje de desempeño docente percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	24
Figura 6. Porcentaje de capacidades pedagógicas percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	25
Figura 7. Porcentaje de emocionalidad percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	26
Figura 8. Porcentaje de responsabilidad en el desempeño percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	27
Figura 9. Porcentaje de relaciones interpersonales percibido por los docentes de la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.	28
Figura 10. Regla de interpretación de Pearson.	29

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la institución educativa Visión Mundial del Cercado de Lima. El diseño es descriptivo correlacional.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 30 docentes que son de los tres niveles de la institución educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, para la recolección de datos de la variable síndrome de Burnout se aplicó la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes de una escala politómica y se aplicó la confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta y para la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de entrevista y de instrumento se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente con una escala politómica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad moderada. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico SPSS

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe una relación negativa inversa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación ( $p\text{-valor} = .000 < .05$ ).

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral docente, agotamiento emocional, capacidades pedagógicas

### **Abstract**

The present research general objective is to determine the relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in the world Vision Educational Institution of the Cercado de Lima. The design is descriptive and correlational research is quantitative approach.

The study population was of 30 teachers who are from the three levels of the the world Vision Educational Institution of the Cercado de Lima, for the collection of data in the variable Burnout Syndrome is applied interview and instrument technology Maslach Burnout questionnaire for teachers on a scale polytomic and reliability of Cronbach indicating a high reliability and interview and instrument technique was applied to the variable job performance the questionnaire self-assessment teacher with a scale polytomic and reliability of Cronbach indicating a moderate reliability. The SPSS statistical result was applied to the process of data.

The results obtained after processing and analysis of the data indicate that: there is an inverse negative relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in the world Vision Educational Institution of the Cercado de Lima. Which is shown with the correlation test ( $p\text{-value} = .000 < .05$ ).

**Keywords:** Burnout Syndrome, performance job teaching, emotional exhaustion, pedagogical skills.

## **I. Introducción**

Para identificar la realidad problemática, se tuvo en cuenta que el docente cumple uno de los roles más importantes en la educación ya que forman a los futuros ciudadanos, sin embargo, día a día se enfrenta a muchos problemas que dificultan su importante labor ya sea por parte del Ministerio de Educación con sus continuos cambios curriculares y bajo presupuesto para las instituciones públicas, los alumnos con sus conductas inadecuadas, y los padres permisivos que apañan estas conductas inadecuadas de sus hijos, el mal clima laboral que hay en algunas instituciones y el excesivo trabajo extra curricular que tienen los docentes, todo esto hace que los docentes no puedan desempeñarse adecuadamente en su función, generándoles en muchas ocasiones síndrome de burnout y pocas ganas de trabajar. Illner (2011), en Alemania los trabajadores con síndrome de burnout han ido en aumento entre un 20% y 25 % desde 1990 hasta el 2010, con tendencia de incrementar este porcentaje, debido a las altas exigencias laborales de las diferentes empresas, esta información fue recogida de 700 empresas.

De igual manera Días (2014), concluyo después de amplias investigaciones que en Perú han bajado considerablemente en su desempeño laboral los educadores ya que la mayoría de ellos presentan estrés y algunos padecen el síndrome de burnout por lo tanto estos inconvenientes, tanto físico y psicológico han afectado considerablemente en su desempeño laboral, presentando deficiencia en su centro de trabajo.

Considerando también mis experiencias personales como docente, he observado que muchos de nuestros colegas docentes evidencian agotamiento físico y emocional, frustración y estrés dando como resultado en algunos casos la insensibilidad, desinterés e irritabilidad frente a diferentes situaciones, demostrando de esta manera un desempeño deficiente. Por las diferentes razones presentadas consideré necesario realizar la investigación, Síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019, con la finalidad de identificar si hay o no hay relación entre estas dos variables.

Como referencias internacionales se consideró los siguientes trabajos: En el 2013 Oramas, en su investigación de doctor titulada “Estrés laboral y síndrome de Burnout en profesores de Cuba del nivel primario”, sustentada en la Escuela Nacional de Salud Pública de la Habana – Cuba, donde su finalidad era detectar si había estrés en el ámbito laboral y por consiguiente si presentaban los profesores del nivel primario el síndrome de Burnout, donde

consideró a 621 docentes de educación primaria como muestra. Como instrumento para recoger datos de los profesores empleo el cuestionario de Maslach para profesores, encontrando que el 88.24% de docentes presentan estrés laboral y el 67.5% de docentes presentan síndrome del quemado, concluyendo que hay una relación directa en el tema investigado, indicando consecuencias negativas en su salud y centro laboral. También en el 2013 Ceballos realiza una investigación en Ecuador, en la Universidad de Guayaquil cuyo título fue “El síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi Comisariato - Centro de la ciudad de Guayaquil”, cuya finalidad fue hallar de qué manera se ven afectados los trabajadores y cuanto afecta su desempeño en los trabajadores de este almacén, contó con una muestra compuesta por 40 cajeros, la investigación fue descriptiva no experimental, los instrumentos que utilizó fue: el cuestionario de Maslach, la escala sintomática de estrés y la evaluación de desempeño laboral, llegando a la conclusión que el personal que trabaja en el área de caja se ven afectados negativamente en su desempeño laboral a causa que padecen el síndrome de Burnout.

Rozas (2015), en sus tesis de doctorado titulada “Niveles de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención”, presentada en la Universidad de Malaga – Chile, cuya finalidad fue comparar entre los docentes que laboran en las diferentes facultades de la Universidad Santo Tomás el desgaste profesional y evaluar las modalidades de prevención que utilizaron para los docentes, donde la muestra fueron 6 directores y 2 grupos de 8 docentes, llegando a un total 22 participantes que fueron utilizados como muestra, utilizando la metodología combinada que contaba con una fase cualitativa y una cuantitativa. En la fase cuantitativa adaptó y aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, donde los resultados le permitieron conocer la relación entre el Burnout y sus dimensiones, en las variables independientes considero: profesión, edad, estado civil, género, facultad en la que trabaja, años en la Institución, jornada laboral e ingreso mensual, encontrando diferencias relevantes en los niveles de trastornos conductuales hallando un mayor nivel en la facultad de salud en la facultad de ciencias sociales, encontró también que en la variable género, las mujeres presentan mayor nivel de trastorno físico que los hombres, con respecto a la variable edad aquellos docentes que están entre los 25 y los 34 años presentan trastornos físicos relacionados al síndrome de Burnout e irían disminuyendo según van llegando a los 55 años, en la variable años en la institución y años como docente, se encontró que los docentes que tienen laborando más 10 años en la institución y más 31 años en la profesión como docentes, presentan menor trastorno físico,

concluyendo que la investigación brinda grandes aportes tanto teórica como empíricas en el campo del desgaste profesional de docentes universitarios.

En Chile, Mercado (2014), realiza una investigación sobre “Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago” con la finalidad de analizar la relación y hallar las estrategias que utilizan los docentes, teniendo como muestra a 477 profesores conformada por los que integran las listas de los establecimientos dedicados a la educación que reciben subvención estatal, situados en la provincia de Santiago de la Región Metropolitana, la investigación que utilizó fue cuantitativa, multivariada, transversal y correlacional, encontrando entre el burnout y los estilos de afrontamiento empleado por el docente una relación directa, concluyendo que los diversos estilos de afrontamiento en docentes sirven para prevenir o evitar el síndrome de burnout. Siendo necesario apoyar al docente a nivel institucional y desde su equipo de trabajo.

En la investigación “Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño docente y satisfacción laboral en empleados de una I.E Superior en Colombia” realizada por Pita (2016), sustentada en la Universidad Católica de Colombia, para obtener el grado de maestra cuyo finalidad fue encontrar y detallar las posibles relaciones entre violencia, acoso, desempeño y satisfacción laboral, con una muestra de 97 trabajadores, la investigadora empleó el diseño no experimental de tipo transversal, correlacional, encontrando que la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño docentes, por lo tanto podemos decir que si un docente encuentra satisfacción en lo que hace mayor será su desempeño, pero con respecto a las otras variables no se encontró una relación tan significativa como en las primeras variables mencionadas, llegando a la conclusión que para que haya un buen desempeño docente debe haber satisfacción laboral por ende hay una relación significativa entre estas dos variables.

Como referencias internacionales se consideró los siguientes trabajos: “Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV”, realizada por Paipay (2017), en la UCV para optar el grado de magister, la finalidad de la investigación fue determinar de qué manera influye el estrés en el desempeño de los docentes de dicha universidad, donde considero como muestra a 150 profesores, utilizando la investigación cuantitativa, diseño no experimental, transversal correlacional, encontrando un nivel alto(60%)de estrés laboral , con respecto al desempeño laboral que realiza cada docente el

porcentaje fue de 54,7% encontrándose a 82 docentes de total de 150 en un nivel regular de desempeño laboral; por lo tanto en la investigación se concluyó que no hay una relación significativa, debido a que la muestra fue de una Universidad Nacional de Lima y de tipo censal, a diferencia de otras investigaciones en donde si hay relación.

Para optar el grado de maestra Díaz (2014), investiga “Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao”, la investigación la realiza con 250 estudiantes y 50 docentes como muestra, para realizar la investigación utilizó el método descriptivo- correlacional, donde el instrumento usado para los docentes fue el cuestionario de Burnot , y en los estudiantes se utilizó el cuestionario de desempeño docente, encontrando en los resultados de la investigación que el 64% de docentes padecen de un elevado nivel de Burnout, el 18 % de docentes se encuentran en un nivel intermedio con respecto al síndrome, con respecto al desempeño docentes el 36% de alumnos consideran que los maestros tienen un desempeño deficiente en su enseñanza y el 40% de alumnos consideran que los maestros tienen un desempeño regular, concluyendo que los maestros que tienen Burnout no realizan eficazmente su trabajo por lo tanto se puede decir que el burnout afecta significativamente en la labor del maestro.

En la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Telles (2015), realiza una investigación sobre el “Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones públicas del nivel primario de la UGEL 04-Comas”, la finalidad de su investigación fue hallar la influencia del Burnout con respecto al desempeño que tiene cada profesor de dicha institución, teniendo para la investigación a 72 profesores como muestra, utilizando el método descriptivo - correlacional y utilizando el Cuestionario Maslach como instrumento para el síndrome del quemado y para el desempeño utilizó los estándares de desempeño en el aula elaborado por Mejía (2009), encontrando en la muestra que los docentes tienen un deficiente desempeño laboral debido a que hay un nivel elevado de Burnout, concluyendo que si hay mayor nivel de Burnout menor será el desempeño laboral de los docentes en dicha institución. En la UCV de Lima Tito (2017), realiza una investigación sobre “Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 - Lima”, para obtener el grado de magister, cuya finalidad fue hallar entre el burnout o síndrome del cansado si hay o no relación con el trabajo que realizan los profesores de dichas instituciones, Tito para su investigación utilizó como muestra a 101 profesores de cuatro Instituciones, utilizando el

método descriptivo correlacional, después de la investigación encontró en los resultados un nivel alto de Burnout en los docentes investigados y un desempeño deficiente o bajo, concluyendo que hay relación negativa inversa entre el Burnout y el trabajo que realiza cada docente, por lo tanto podemos decir que, a mayor Burnout menos eficiente será el trabajo docente.

En la Universidad peruana Cayetano Heredia, Lima, Choy (2017), realiza una investigación “Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana”, para optar el grado de magister, donde la finalidad de Choy fue hallar la relación entre trabajo que realiza el profesor y el Burnouts, para ello utilizó una muestra de 53 docentes universitarios , donde su investigación fue no experimental-transversal, en los resultados de la investigación se encontró que el 30% de maestros presentan un nivel elevado de síndrome del quemado, concluyendo que existe una relación no lineal sin posibilidad de indicar la direccionalidad de la misma.

El Síndrome de Burnout se define de la siguiente manera: Según, Freudenberg (1974), definió el síndrome del quemado o burnout como una percepción de fracaso y agotamiento como resultado de una excesiva sobrecarga laboral, sobre todo aquellas personas que desempeñan en el ámbito educativo, social, sanitario, etc. (Citado por Echeverría, 2013). Según, Maslach (1976), dice que Burnout es el resultado a un estrés prolongado en el centro laboral que tiene como consecuencia la pérdida de la responsabilidad profesional y que se dan principalmente en profesiones que prestan servicio al público, creando una sensación de fracaso personal. (Citado por Cambroner, 2011). Pines y Aronson (1998), consideran que el síndrome del quemado es la condición de agotamiento que padecen los trabajadores, creado por el estrés crónico producido en el centro laboral en situaciones con demandas emocionales. También consideraron que el síndrome del quemado puede afectar a personas que no trabajan específicamente con el público como en la política, en los trabajos comerciales, puestos directivos, etc. (Citado por Cambroner, 2011). Maslach y Jackson (1981), determina que el síndrome del quemado es la pérdida del interés al trabajo y la apatía con los demás trabajadores, produciendo un aislamiento personal con consecuencias negativas en la salud. (Citado por Cambroner, 2011). Para Pérez (2010), el burnout es el resultado de un estrés prolongado en el centro laboral, con consecuencias negativas en el ámbito personal e institucional, y que se desarrolla en determinadas áreas en el centro laboral y profesional, puede ser causado por alumnos con conductas negativas o enfermos de gran dependencia.



Para la investigación que realizaremos utilizaremos las investigaciones realizadas por Jackson y Maslach como base de estudio y sus tres dimensiones, utilizando como instrumento de medida el cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

Las causas del Síndrome de Burnout son: Según Echeverría (2013), indica que la causa principal es el entorno donde trabaja el clima laboral y en qué condiciones de trabajo que tiene la empresa para su trabajador. Indica también que es provocado por el excesivo trabajo laboral, poca autonomía en el desempeño laboral, mal clima laboral y carencia de apoyo en el ámbito que se desempeñan los trabajadores, serían también causantes del síndrome de burnout. Para Tonon (2003), identifica 4 causas principales para el síndrome de burnout: El ambiente donde labora y los objetivos que tiene ese puesto de trabajo, el estrés ocasionado por las relaciones interpersonales, el estrés ocasionado por las exigencias de usar a diario las TICs, fuentes extra – organizacionales como las relaciones en el trabajo y en la familia.

Los síntomas del Burnout son: Según Tonon (2003), tienen síntomas muy parecidos al estrés laboral, pero en el caso del síndrome del quemado hay mayor énfasis en los cambios de comportamiento. Tonon describe los síntomas en el nivel emocional de la siguiente manera: Constantes cambios de ánimo, generalmente el personal de trabajo se encuentra mal humorado e irritable y de muy mal carácter, siempre están a la defensiva y son sarcásticos en sus respuestas. En este caso los docentes se muestran indiferentes ante diferentes situaciones con los alumnos y colegas de trabajo. Otro síntoma es la desmotivación, donde el personal o profesional pierde el ánimo por el trabajo que realiza, y las metas que tenía se convierten en desilusión, teniendo que soportar las largas jornadas de trabajo. El agotamiento mental, es un síntoma de desgaste mental que tiene el personal o profesional en su trabajo hace que sean más vulnerables al síndrome de burnout, por lo que le resulta más difícil contrarrestar el estrés. La falta de energía y menor rendimiento, son consecuencias del agotamiento mental provocados por la acumulación de estrés y que nos van a dar como resultado un déficit de concentración obteniendo un deficiente rendimiento y con muchas dificultades para concentrarnos en nuevas tareas.

Tonon describe los síntomas en el nivel físico de la siguiente manera: Nivel físico

Afecciones del sistema locomotor, los síntomas más evidentes del síndrome de burnout son los dolores musculares y los dolores de las articulaciones. También se presentan dolores de cabeza, deficiencias cardiovasculares, afecciones epidérmicas, mareos, dolencias estomacales, propensos a la obesidad, etc.

En los tipos de síndrome de burnout, Gillespie (1980), clasifica al síndrome de burnout en dos tipos: Burnout activo, el trabajador se caracteriza por tener respuestas asertivas y busca diferentes estrategias y tácticas de afrontamiento a diferentes cambios y percances que pueda presentarse, esto se da cuando tratamos con respeto a los demás, cuando somos leales y honesto con las personas que nos rodean, cuando demostramos tener tino y mucha educación para decir a los demás aquello que no nos gusta, cuando conversamos y escuchamos sin emitir juicios hacia los demás, cuando contralamos adecuadamente nuestras emociones, y cuando convertimos los comentarios negativos en oportunidades de mejora. Burnout pasivo, el empleado que tiene este tipo de Burnout, manifiesta una conducta o comportamiento pesimista, apático y se aísla ante problemas que generan estrés.

Los trabajadores más vulnerables a contraer este síndrome según Tonon (2003), son los profesionales que están al servicio de la sociedad como: Los médicos y enfermeros, la excesiva documentación que se realiza en los hospitales, hace que se dificulte la innovación o cambio de maquinarias con tecnología en los centros de salud, de igual manera el alto índice de personas con problemas de salud que tienen que ser atendidos durante un determinado turno médico, hace que los pacientes estén irritables por todo el tiempo que tienen que esperar para poder ser atendidos. Tratar con pacientes mal humorada o enojada, hace que el profesional también se vuelva irritable, teniendo en cuenta la sobre carga de trabajo, los ruidos constantes que en muchas ocasiones son muy incómodos e insoportables y la sobrepoblación de pacientes en algunos centros de salud hacen que el problema Burnout siga incrementando en los profesionales de la salud, los doctores y enfermeros se encuentran bajo una presión emocional, por estar expuestos al dolor de todos sus pacientes.

Los educadores son los que tienen mayor porcentaje de este síndrome, los docentes muestran un gran entusiasmo cuando inician su carrera y según van desarrollándose en su trabajo

va desapareciendo dicho entusiasmo debido a las diferentes dificultades que se presentan en sus centros laborales. El burnout causa que el profesional de la educación se irrite con facilidad, mostrando angustia y aborrecimiento a algunos cambios en el trabajo. Es bien sabido que la labor del docente es ardua, ya que no acaba cuando se culmina las clases en el salón, sino que también llevan trabajo al hogar debido a que tienen que realizar documentos administrativos, planificar sesiones, preparar los exámenes, corregir los exámenes, etc. Estas actividades hacen que aumentan su carga laboral considerándolo como un agente que provoca estrés. En la actualidad el docente ha perdido toda autoridad debido a los constantes cambios de modelos educativos, estos cambios ha hecho que el educador pierda toda autoridad ante los educandos y padres de familia, ya que han pasado de ser profesionales muy respetados a ser todo lo opuesto, se han quedado sin respaldo para ejercer la autoridad y muchas veces son humillados o amenazados por los educandos y por los mismos padres de familia quienes agreden verbalmente y hasta físicamente a los docentes por sancionar o corregir al educando, estos inconvenientes genera un gran cansancio emocional.

Los recursos para manejar estos tipos de problemas son pocos, sin embargo, los educandos y padres de familia conflictivos son cada día más, siendo una las causas principales para desarrollar el Burnout en educadores, por estos motivos los docentes presentan depresión, faltas y renuncias en sus centros de labores.

Las consecuencias del síndrome de burnout, según Tonon (2003), son los procesos que asciende de modo frecuente si no se previene adecuadamente. Esto puede causar que el agotamiento emocional afecte su labor y toque otros aspectos desmeritando sus logros. Acorde va desarrollándose el trabajador se le hará más dificultoso solucionar conflictos cotidianos que anteriormente lo solucionaba con facilidad. La desilusión se hará permanente, sentirá cansancio constantemente, llegando a estados muy peligrosos, inclusive a consumir o abusar de bebidas alcohólicas, drogas o fármacos y en extremo pueden contemplar el suicidio. Según Jaramillo (2006), la baja satisfacción laboral, es un elemento provocado por el estrés, los bajos sueldos, lo poco útil de la carrera profesional y el no reconocimiento de su la gran labor como docentes. También considera como consecuencia del síndrome del quemado en docentes la ausencia laboral y la jubilación adelantada como forma a dejar de laborar.

Tónon considera que el burnout puede generar otras consecuencias como: adicción al alcohol o sustancias alucinógenas, las personas que tienen burnout son candidatos a hacer consumidores de bebidas alcohólicas u otras sustancias alucinógenas, las personas que ya son consumidores pueden agudizar esta adicción. Alteraciones del sueño, el síndrome del quemado, en los empleados puede producir alteraciones al sueño, el trabajador pierde el sueño por las noches, se despierta cada cierto tiempo o repentinamente durante la noche. Baja defensa del organismo, los trabajadores que padecen del síndrome del quemado son más susceptibles a adquirir enfermedades infecciosas virales. El burnout no sólo atenta contra la salud del trabajador, sino también desgasta las relaciones familiares, de amistades e incluso podría llegar a perjudicar económicamente a la empresa donde trabaja.

Maslach (2009), define las dimensiones del burnout en el siguiente orden: En la dimensión 1 consideró al cansancio emocional, que es la sensación de agotamiento emocional, como resultado de convivir en un clima laboral negativo con personas tóxicas, donde el trabajador se siente frustrado y humillado, esto lo debilita sintiéndose al límite de sus posibilidades y absorbiendo su energía. En la dimensión 2 consideró a la despersonalización, que es un mecanismo que se activa como defensa emocional, esto surge como respuesta de no poder dejar de relacionarnos con todo aquello que nos genere estrés, produciendo frialdad en el trato, respuestas cínicas, actitudes negativas y mostrándose menos agradable con las personas de su centro de trabajo. En la dimensión 3 consideró las relaciones personales, es cuando la persona o trabajador empieza a cuestionarse sobre su trabajo, siente que no está logrando nada y que su trabajo no tiene un propósito, siente que está estancado en ese lugar, frustrándose y poniendo en duda su realización personal.

El desempeño laboral docente, según Ausubel (1983), es el que guía o dirige momentos de aprendizaje en el que el alumno pone en incertidumbre sus ideas y se vea obligado a investigar para aclarar sus dudas, el docente de guiar a que los estudiantes organicen nuevos esquemas mentales utilizando los diversos aprendizajes adquiridos mediante la investigación, la función del maestro también incluye documentos pedagógicos. (Citado por Fow, 2012). Según Palomino (2012), define el desempeño docente como conducta y rendimiento profesional que son esenciales e indispensables en una institución educativa y como la fortaleza más grande que

cuenta la institución educativa. Según el desempeño que tengan los docentes logran alcanzar los perfiles de egreso del estudiante llegando a formar los ciudadanos que la sociedad necesita. Para Fernández (2002), el desempeño laboral es la unión de funciones que ejecuta el educador en su centro laboral, como: orientación a los educandos, elaboración de diarios de clase, apoyo a los estudiantes, cotejar las diferentes actividades asignadas, desarrollo de las diferentes áreas, jornadas y coordinación con otros educadores y directivos de la institución. (Citado por Fow, 2012).

Según Valdez (2006), indica que el trabajo de un educador es el desarrollo ordenado de información, con la finalidad de apreciar y evidenciar los productos que realizan los alumnos, el desarrollo de sus capacidades, su parte emocional y las relaciones con sus compañeros, profesores, padres, y directivos de la institución. (Citado por Palomino, 2012). Según Maldonado (2012), define al docente como un profesional pedagogo que se ha instruido como mínimo 5 años, para poder estar apto y poder enseñar, empleando diversos métodos y técnicas al momento de impartir conocimiento y guiar al estudiante, evaluando en modo asertivo las prioridades del estudiante en su realidad. La función del docente es promover las diferentes capacidades y valores de sus estudiantes, solo el resultado en los estudiantes hará sentir al maestro que se ha desempeñado bien en su rol de docente. El trabajo que realizan los profesores tienen diferentes funciones y compromisos relacionado a su trabajo pedagógico. Estas funciones en la actualidad ya no quedan solo en clase, sino que va mucho más allá, según la Ley general de Educación 28044, 2003, art. 56. El maestro en la actualidad es un profesional que transmite enseñanza y administra aprendizajes, guiando a los educandos en su formación integral.

Según Legorreta (2012), entre sus responsabilidades más importantes del maestro están: ser guiador, el docente debe guiar, facilitar, estimular, supervisar y motivar continuamente a los estudiantes para que se apropien de nuevos conocimientos. Ser soporte activo del estudiante, el docente es responsable de brindar retroalimentación adecuada y oportuna a los estudiantes con fines de aclarar alguna duda que tenga el educando. Ser dinamizador, el docente debe animar a los estudiantes en su aprendizaje, mediante la comunicación y el intercambio de experiencias, logrando la intervención activa de los estudiantes.

Los componentes principales que debe tener un docente para lograr las competencias esperadas en los estudiantes son: Metodología de enseñanza, es el proceso que se da en las diferentes áreas, donde el docente emplea diferentes estrategias y técnicas para lograr los aprendizajes esperados en sus alumnos. Realizar seguimiento del aprendizaje, el objetivo de este componente es observar la evolución de aprendizaje en el estudiante, retroalimentado los diferentes contenidos o brindándoles orientación en las diferentes situaciones que las necesiten. Este seguimiento se puede dar de manera grupal o individual. Evaluación, sirve para evidenciar el nivel de aprendizaje que tiene el estudiante y poder orientar y brindar una retroalimentación adecuada con respecto a su aprendizaje. La evaluación es fundamental ya que según los resultados se tomarán decisiones de cómo seguir avanzando y como modificar el proceso de enseñanza según las necesidades del estudiante.

Según Rubio (2013), los docentes para tener un buen desempeño laboral deben tener: formación intelectual, ética y moral que faciliten una enseñanza de calidad, más que nada deben impartir principios y valores a los estudiantes, para que se desarrollen como ciudadanos de bien dentro de una sociedad. Vocación por la docencia, toda persona que elija como profesión la docencia, debe desempeñarlo con amor y agrado. Un docente con la vocación por la docencia siente satisfacción al enseñar y respeta su profesión. Según Rubio un docente no solo imparte conocimiento, también inculca valores, por lo tanto, es muy importante que el docente posea y practique dichos valores, ya que su labor es instruir, modelar y transformar la personalidad del estudiante. Formación intelectual y personal, la formación intelectual y personal que pueda poseer un maestro señalará el nivel de enseñanza - aprendizaje que tendrán sus estudiantes.

Valdés (2010), define que la evaluación que se realiza a los docentes respecto a su desempeño laboral es muy extensa y poco viable por lo que se tuvo que elaborar uno más práctico y viable en la que consideró cuatro dimensiones, 25 parámetros y 51 indicadores. Considero las siguientes dimensiones: En la dimensión 1 consideró las capacidades pedagógicas, en esta dimensión consideró doce parámetros teniendo en cuenta el dominio de los contenidos, el nivel de aprendizaje de sus alumnos, el proceso pedagógico, la didáctica para tener un ambiente favorable en el salón, entre otros. En la dimensión 2 consideró cuatro parámetros teniendo en cuenta el nivel de satisfacción del trabajo que se hace, y el perfil de

egreso que debe cumplir cada estudiante, la eficiencia y estrategias que aplica en los estudiantes para motivarlos, entre otros. En la dimensión 3 consideró la responsabilidad laboral, en esta dimensión consideró cuatro parámetros relacionados con la puntualidad y asistencia a la institución educativa, el ciclo donde se desarrollará las sesiones y reuniones de la institución, la entrega de documentos pedagógicos y administrativos que las diferentes instancias educativas solicitan y la escala profesional en el que se encuentra. En la dimensión 4 consideró las Relaciones interpersonales, en esta dimensión considero 5 parámetros relacionados con los directivos de la institución, los colegas del trabajo, los estudiantes y sus respectivos padres, teniendo en cuenta el grado de relación que tiene o logra con cada uno de ellos.

Para la formulación del problema se consideró la labor de maestro, ya que han pasado por muchos cambios en relación al desarrollo de trabajo, en la actualidad muchos de los derechos del maestro son vulnerados, se podría decir que todos están por encima de los docentes, dejando olvidado que los maestros son seres humanos y también tienen derechos y deben ser respetados las exigencias son cada vez más y las condiciones de trabajo son pésimas. El currículo nacional se ha vuelto más exigente teniendo como expectativas altas con respecto a los perfiles de egresos y los estándares que deben lograr los estudiantes, sin tener en cuenta la conducta inadecuada de los estudiantes y la falta de respeto de los padres hacen que sea dificultoso lograr todos los objetivos, los maestros y personal administrativo que labora en el centro educativo no puede realizar su trabajo o funciones adecuadamente, desatando diversos problemas de salud. Illner (2011), sostiene que entre 1990 y el 2010 han aumentado en Alemania las personas con indicios de Burnout y que es alarmante ya que han aumentado considerablemente, entre 20 y 25 % de trabajadores con indicio de padecer estrés por las exigencias laborales en una realidad tan cambiante como la que es ahora, según información recogida de 700 empresas. El bienestar físico y emocional del docente es muy importante y necesario para que pueda realizar satisfactoriamente sus labores de enseñanza-aprendizaje. Para lo cual se debe gozar de comodidad laboral, que es primordial, para el desarrollo de la labor pedagógica. En la Institución Educativa “Visión Mundial” del cercado de Lima, se observó algunos de los síntomas del Burnout en los docentes, razón por la cual realizaré una investigación para hallar si hay relación o no entre el síndrome de burnout que es muy perjudicial y negativa y el desempeño que tiene cada docente de Visión Mundial.

Para formular el problema general se consideró la siguiente pregunta. ¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019? Para formular los problemas específicos se consideraron las siguientes preguntas: Para el problema específico 1, ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional con el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019? Para el problema específico 2 se consideró la siguiente pregunta, ¿Cómo se relaciona la despersonalización en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019? Para el problema específico 3 se consideró la siguiente pregunta, ¿Cómo se relaciona la realización personal con el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019?

La justificación práctica de esta investigación servirá para analizar la relación entre las dos variables estudiadas, con miras hacia el futuro para poder prevenir o darle tratamiento si encontramos síndrome en nuestros docentes. También servirá para que tomen conciencia las autoridades, directivos y profesionales de otras Instituciones Educativas y puedan tomar medidas preventivas ante las consecuencias del síndrome de Burnout. Justificación social, sirve como base a los directivos y profesionales que se encuentran encargados de la educación, para implantar políticas y tomar medidas preventivas frente al efecto del Síndrome del quemado que padecen los educadores y el personal administrativo de una institución educativa; así como a los gobiernos locales y regionales para que ellos también tomen medidas ante este gran problema que aqueja a muchos docentes perjudicando su labor.

En la justificación teórica, los resultados de esta investigación permitirán a los responsables de la educación revisar minuciosamente sobre las dimensiones estudiadas en este trabajo, teniendo en cuenta el aspecto negativo que tiene el Burnout con respecto al desempeño de cada docente, ya que esta relación negativa perjudica notablemente el proceso de aprendizaje, el clima laboral entre docentes y el bajo desempeño docente, por lo tanto, los responsables deberían de identificar los causantes del burnout y tomar medidas preventivas contra este síndrome. En la justificación metodológica, los resultados de esta investigación permitirán establecer confiabilidad entre las dos variables estudiadas y poder servir como contribución o aporte para poder prevenir este síndrome en los docentes a la vez ellos también podrán realizar



su trabajo eficientemente lo cual beneficiara a los estudiantes y al centro educativo. Debemos de tener en cuenta que para que el maestro tenga un buen desempeño debe haber un buen clima laboral y lo más importante es que el docente se encuentre bien de salud, ya sea física o emocionalmente.

Para formular la hipótesis general, se consideró la relación entre el Burnout y el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019. Para formular la hipótesis específica 1, se consideró la relación entre el agotamiento emocional con el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019. Para formular la hipótesis específica 2, se consideró la relación entre la despersonalización con el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019. Para formular la hipótesis específica 3, se consideró la relación entre la realización personal con el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.

Para determinar el objetivo general, se consideró la relación entre el Burnout con el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019. Para determinar el objetivo 1, se consideró la relación que hay entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en la I.E. Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019. Para determinar el objetivo 2, se consideró la relación hay entre la despersonalización y el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019. Para determinar el objetivo 3, se consideró la relación que hay entre la realización personal con el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

## **II. Método**

### **2.1 Método, tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1 Metodología**

Para realizar esta investigación se utilizó el método deductivo, ya que se tuvo que partir de una supuesta teoría por demostrar, para ello tendremos que descomponer las variables. También se utilizó el enfoque cuantitativo para determinar el tipo de relación que existe entre las variables estudiadas.

#### **2.1.2 Tipo de estudio**

Para hallar los resultados de la investigación utilizamos el enfoque cuantitativo.

El enfoque más utilizado según Hernández, Fernández y Baptista (2014), para hallar los resultados y recolección de datos es el cuantitativo por su exactitud para probar hipótesis establecidas previamente.

La investigación que se realizó en este trabajo fue descriptiva.

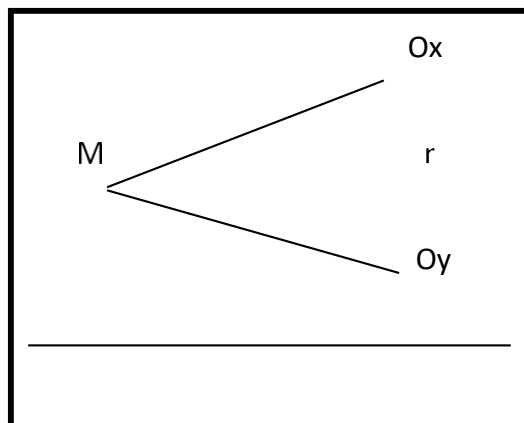
La finalidad del estudio descriptivo según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es especificar las características de cada persona o grupos en forma natural y sin manipular ni alterar los resultados.

Esta investigación es de tipo correlacional porque se relacionan entre las dos variables.

#### **2.1.3 Diseño**

La investigación que se realizó es correlacional, no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones no experimentales buscan interpretar las variables cada una por separado siendo los resultados fijos, ya que no se pueden manipular porque son acontecimientos que ya pasaron. La investigación también fue transversal ya que su propósito fue recolectar datos para describir las variables en un determinado momento. Por lo tanto, podemos decir que la investigación correlacional que se realizó se utilizó para medir la relación que hay entre las variables.

La gráfica que se utilizó fue la siguiente:



Dónde:

O = Observación.

X = Síndrome de burnout.

Y = Desempeño docente.

r = Relación entre variables.

M = Muestra de docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima.

## 2.2 Operacionalización de variables

### Variable 1: Síndrome de Burnout

Maslach (2001), define este síndrome como consecuencia al estrés prolongado que sufre cada docente o personal en su centro de trabajo, partiendo de este punto Maslach introduce las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. (Como vemos en la tabla N°1 en el anexo 4, pg.69)

### Variable 2: Desempeño docente

Palomino (2012), señala que el trabajo de un docente es un proceso que sigue un orden determinado donde brinda información confiable, con el propósito de ver los logros de aprendizaje de cada estudiante, para obtener los logros deseados se tendrá que desarrollar las

diferentes capacidades que tiene cada estudiante, también su desempeño se verá determinado por su parte emocional, la responsabilidad en su desempeño y el clima laboral que genera en su comunidad educativa. (Tabla N°2 en el anexo 4, pg.70)

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Ñaupas y Mejía (2013), señala que la población también es llamado Universo, explican la población es un conjunto que tienen características comunes de los cuales se puede realizar estudios para conocer datos importantes o específicos.

La población con la que se trabajó para la presente investigación fue de 30 docentes, que hacen el 100% de docentes de la I.E Visión Mundial del cercado de Lima, entre el nivel inicial, primaria y secundaria.

*Tabla 1. Docentes de EBR de la I. E. Visión Mundial*

Niveles	Muestra
Inicial	8
Primaria	8
Secundaria	14
Total	30

*Fuente:* Registros de la I.E Visión Mundial.

### 2.3.2 Muestra

Según Ñaupas y Mejía (2013), la muestra es el subconjunto de un universo, parte de una población, escogido por diferentes métodos, teniendo en cuenta que los integrantes que formarán la muestra deben de reunir las mismas características.

En esta investigación se consideró trabajar como muestra censal con toda la población formada por todos los profesores de los tres niveles de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, que hacen un total de 30 profesores.

*Tabla 2. Muestra de docentes*

Muestra de docentes de la I.E Visión Mundial Cercado de Lima	Muestra
Inicial	8
Primaria	8
Secundaria	14
Total	30

*Fuente:* Registros de la I.E Visión Mundial.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica

Para medir las variables de Burnout y desempeño se utilizó como técnica la encuesta, mediante esta técnica se recogieron los datos de cada uno de los docentes de Visión Mundial.

### 2.4.2 Instrumentos

Los instrumentos para la investigación fueron el cuestionario de Maslach Burnout Inventor y el cuestionario de autoevaluación del docente.

El cuestionario para docentes, fue adaptado por Tito (2017), consta de 22 interrogantes, y está formada por tres sub escalas como: agotamiento emocional con 9 preguntas; la de Despersonalización, abarca 5 interrogantes que explican la despersonalización de la labor que

brinda como profesional y como tercera dimensión la Realización Personal con 8 preguntas de superación profesional personal e institucional. (Como vemos en el anexo 5, pg.72)

### III. Resultados

#### Resultados agrupados

Tabla 3. Porcentaje de la variable síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	40,0
Regular	18	60,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

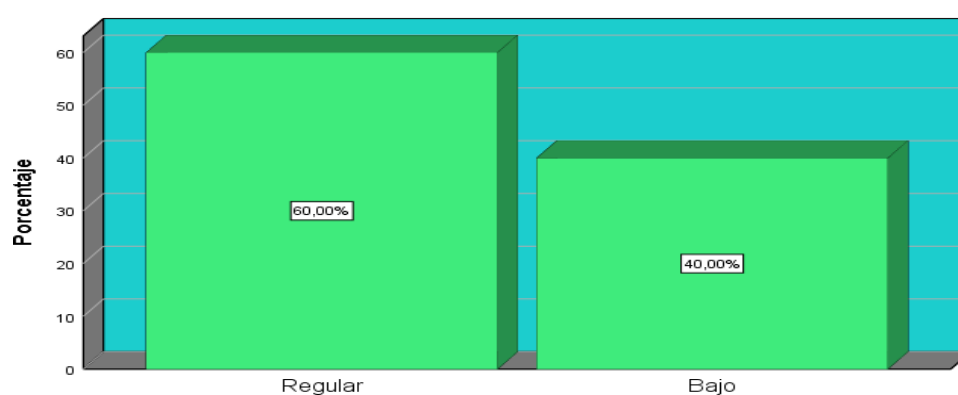
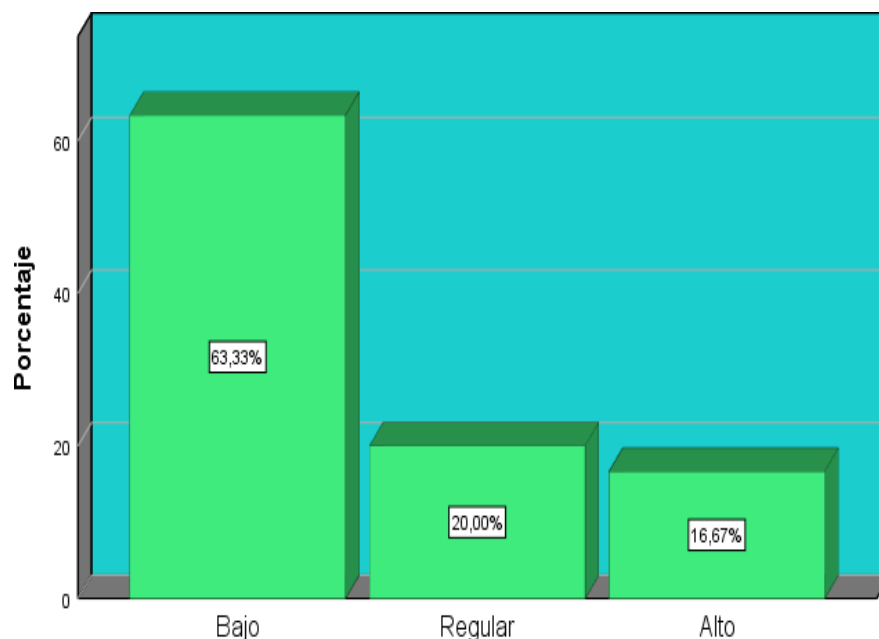


Figura 1. Porcentaje de Burnout percibido por los docentes de la I. E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** En relación a la figura, se puede determinar que, del total de docentes encuestados en la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, el 60.00% estableció regular; ya que, algunas veces durante el mes suelen presentar inconvenientes en su área laboral, suelen presentar cansancio emocional, tensión laboral, despersonalización frustración laboral; además que se sienten agotados, cuando tienen mucha carga emocional, presión con las enseñanzas a los alumnos, causándoles estrés en el trabajo; mientras que, el 40.00% manifestó bajo estrés laboral ; puesto que, algunos de los profesores del centro educativo, suelen presentar algunas veces al año estresados, con el acceso de trabajo y que algunos días presentan problemas personales, los cuales son difíciles de solucionar, ocasionando que no estén concentrados con las enseñanzas a sus alumnos.

## Cansancio emocional



*Figura 2.* Porcentaje de cansancio emocional percibido por los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** En relación a la figura, se puede mencionar que, del total de docentes encuestados en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima; el 63.33% determinó sentir bajo cansancio emocional; ya que, solo algunas veces al año o casi nunca; suelen presentar algún tipo de cansancio emocional; asimismo, algunas veces al mes tienen agotamiento emocional; algunas veces al año presentan frustración laboral, causando cansancios labores; pero casi nunca presentan estrés laboral; y solo raras veces tienen exceso de trabajos; en semestres de exámenes y durante las verificaciones y entregas de notas a sus alumnos; en tanto, 20% afirmó regular; ya que, solo algunas veces los maestros presentan cansancio emocional; debido a que tienen ciertas cargas laborales, y sólo el 16.67% manifestó alto, lo que se puede interpretar que muy pocas veces presentan cansancio emocional.



## Despersonalización

Tabla 4. Porcentaje de despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	83,3
Regular	4	13,3
Alto	1	3,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

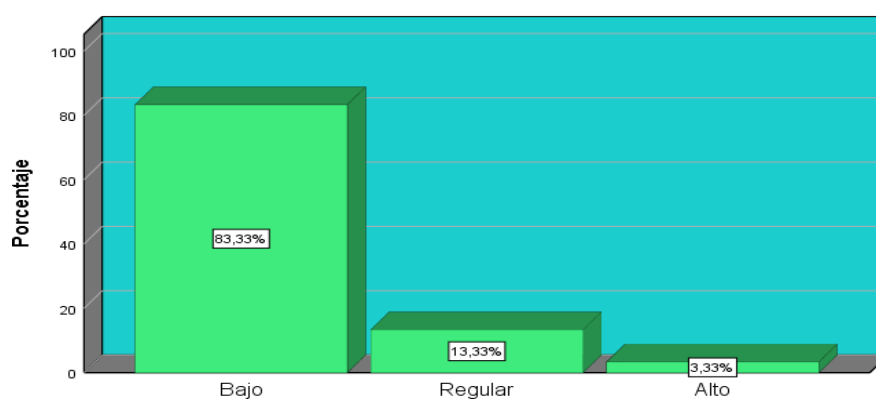
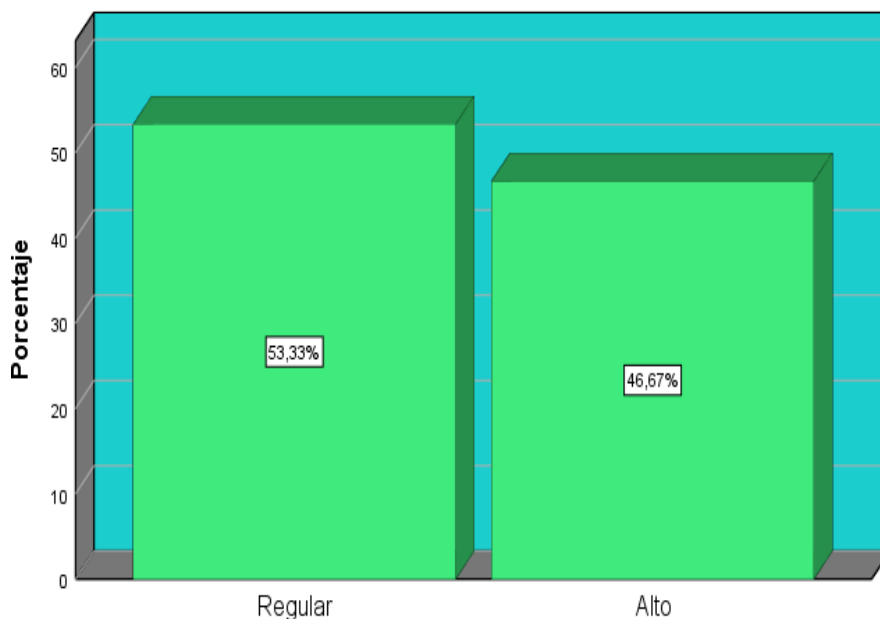


Figura 3. Porcentaje de despersonalización de los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** Según los resultados estadísticos, los docentes de la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima; se puede determinar que el 83.33% determinó bajo; dado que, en que su gran mayoría los maestros no han presentado casi nunca problemas personales, de insensibilidad desinterés, sentimientos de culpabilidad; y nunca han presentado casos contra maltrato al alumno; en tanto, el 13.33% manifestó regular; puesto que, afirmaron que suelen presentar solo algunas veces fatigas, por la ejecución de las diferentes tareas; en efecto, sienten desinterés por realizar sus actividades; mientras sólo el 3.33% determinó alto; puesto que, con mayor frecuencia presentan los profesores actitudes distantes con sus alumnos; debido a un clima laboral inadecuado o por la conducta inapropiada de sus alumnos; siendo presentado en ciertos casos por docentes de mayor edad; ya que, se sienten agotados o con mucho cansancio por sus muchas actividades laboral.

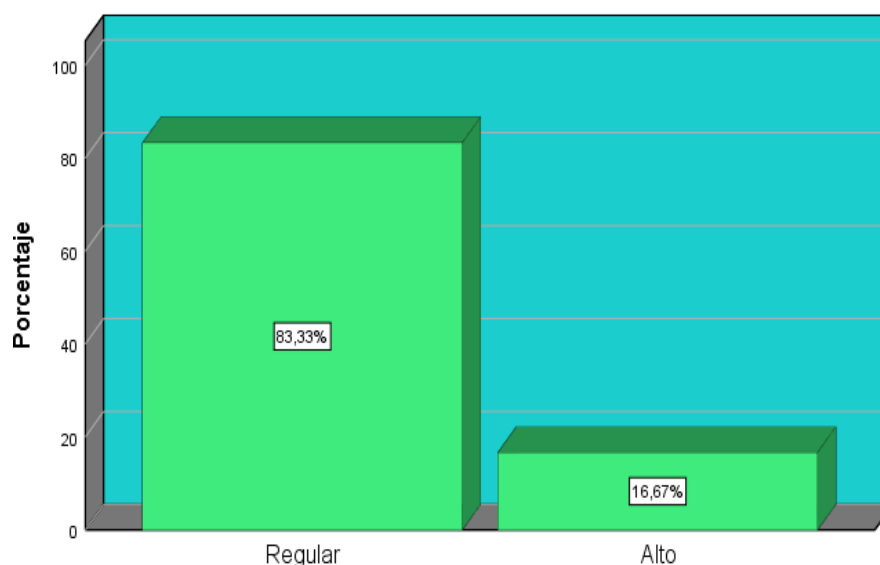
## Realización personal



*Figura 4.* Porcentaje de realización personal percibido por los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** De acuerdo a la figura obtenida, podemos afirmar que el 53.33% de los encuestados de la I,E Visión Mundial, Cercado de Lima estableció regular; dado que, los maestros frecuentemente comprenden a sus alumnos, muestran dedicación por brindarles una buena enseñanza, asimismo que, durante la semana de estudios, implementan estrategias para su desarrollo de clase, para solucionar problemas; y crear un clima laboral ameno, cabe destacar que el colegio, hay factores positivos que influyen en el desempeño; por ello, se siente más relajado y prestos a ofrecer una enseñanza dinámica y agradable para los alumnos; en tanto, el 46.67% estableció alta realización personal en sus actividades laborales donde se mantiene una atmósfera laboral agradable.

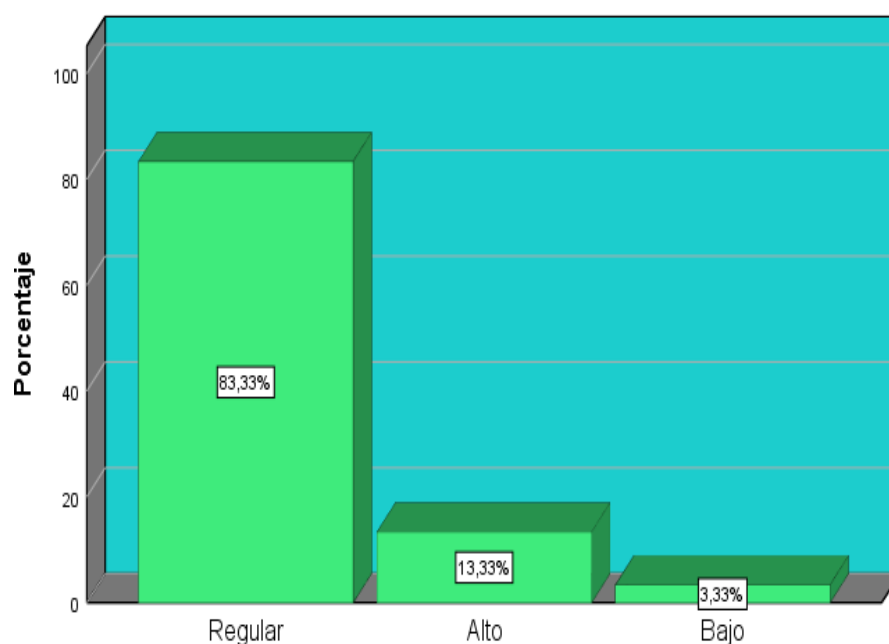
**Variable: Desempeño docente**



*Figura 5.* Porcentaje de desempeño docente de los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** De acuerdo a la figura, se puede establecer que el 83.33% del total de docentes encuestados determinó que, de manera regular, durante el mes de sus actividades, realizan de manera planificada y coordina sus actividades, realizando semanalmente cada una sus programaciones curriculares, persiguen los procesos pedagógicos, elaboran adecuadamente sus materiales didácticos, asimismo, emplean tecnologías, el cual facilita el aprendizaje, calidad y enseñanza a los alumnos; en consecuencia los promueve a los maestros desarrollarse profesionalmente y ejercer un dirección adecuada en el aula al que corresponde; en consecuencia, los estudiantes puedan desarrollar mejor su aprendizaje y les motive a enriquecerse de mayores conocimientos; por consiguiente, 16.67% manifestó alto desempeño del docente; dado que, que casi siempre se desempeñan de manera correcta, manteniendo comunicación y un clima laboral ameno en el centro educativo Visión Mundial, Cercado de Lima.

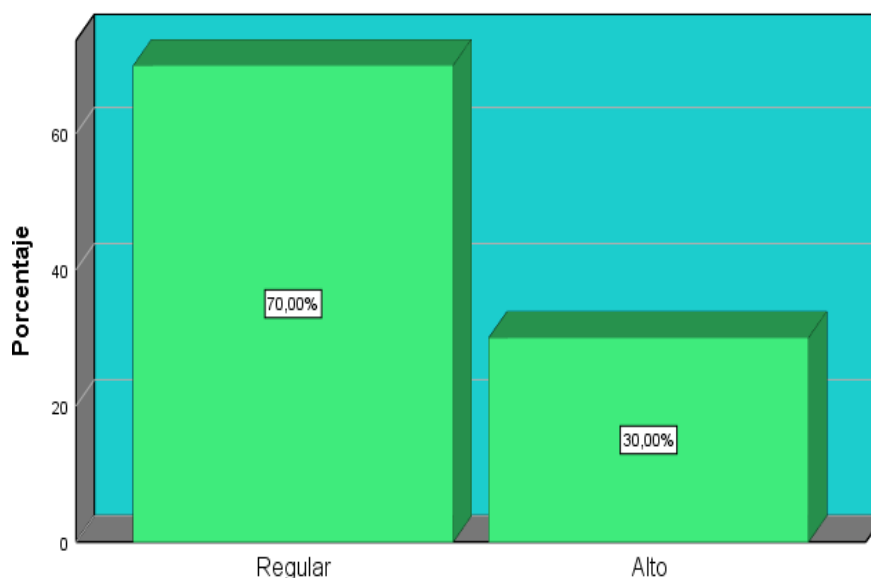
## Capacidades pedagógicas



*Figura 6.* Porcentaje de capacidades pedagógicas percibido por los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** De acuerdo a la figura, se puede establecer que, del total de encuestados de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima; el 83.33% estableció regular; puesto que, frecuentemente muestran preocupación e interés por realizar sus actividades correctamente; ya que, durante la semana las cumplen de forma responsable, asimismo, están comprometidos en promover la disciplina, velan por el cuidado de los mobiliarios del colegio, inculcan valores como de confianza, acciones correctivas, buenos hábitos, estrategias adecuadas; inculcando buenas prácticas; para el desarrollo de sus estudiantes; asimismo, los docentes reciben felicitaciones y motivaciones constantemente en su centro de estudios; por parte de sus superiores, por consiguiente, 13.33% determinó alto puesto que, algunos de los docentes siempre planifican sus actividades, desarrollan su plan de trabajo, y el 3.33% manifestó bajo; ya que pocas veces establecen estas metodologías pedagógicas.

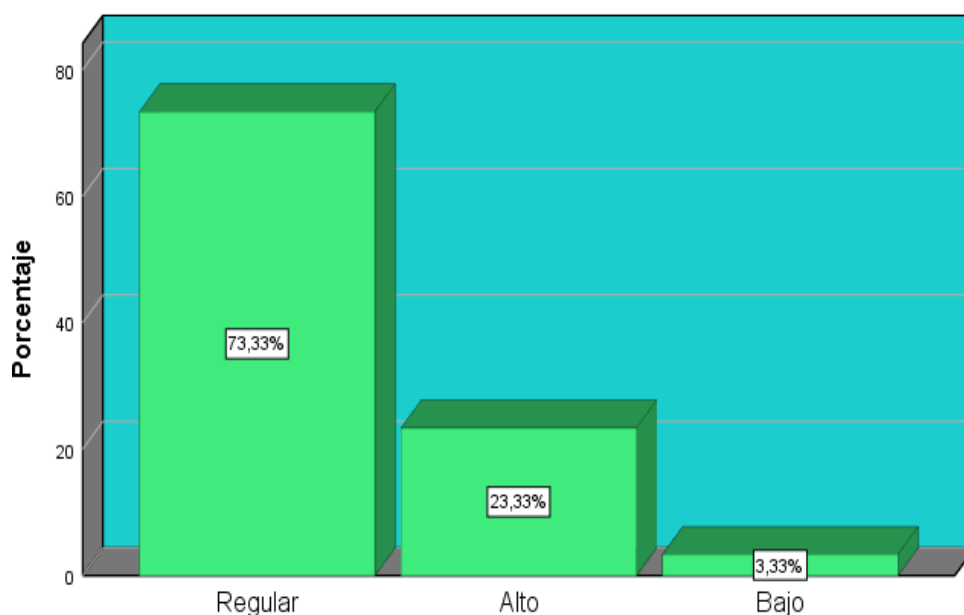
## Emocionalidad



*Figura 7.* Porcentaje de emocionalidad percibido por los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** Del total de docentes encuestados en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, se obtuvo que el 70% determinó regular; puesto que, algunas veces los docentes se muestran interesados por desarrollar correctamente sus tareas, asimismo, frecuentemente se interesan por establecer disciplina dentro del aula al que enseña; por consiguiente, se sienten empeñosos y motivados por desarrollar un excelente trabajo y que puedan prevalecer sus opiniones en el centro educativo y puedan recibir las felicitaciones de las personas superiores; en suma, implementan estrategias nuevas para ejecutar de manera eficiente sus actividades diarias; y por otra parte, el 30.00% manifestó alto; dado que, se ha podido conocer que los maestros suelen realizar acciones correctivas, para desarrollar correctamente sus actividades, promoviendo valores como el respeto y confianza entre alumno y docente.

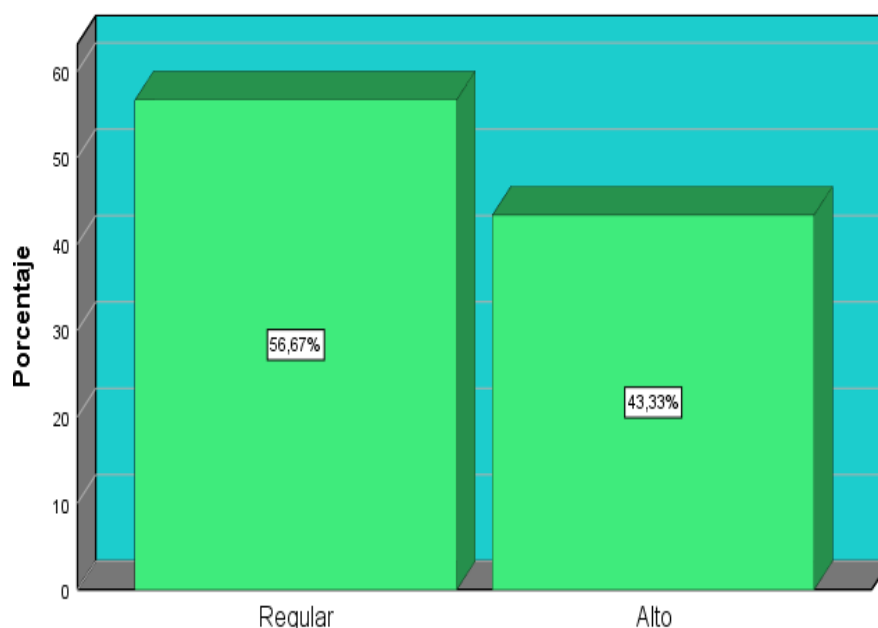
## Responsabilidad en el desempeño



*Figura 8.* Porcentaje de responsabilidad en el desempeño de los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** De acuerdo a la figura, se puede establecer que, del total de docentes de la IE Visión Mundial, Cercado de Lima, el 73.33% manifestó regular; entonces se puede interpretar que los docentes se encuentran realizando dado que, casi siempre son puntuales para que ejecuten sus actividades, cumplen con su plan de trabajo, en suma, participan de las reuniones que se ejecutan en el centro educativo y que la información que establece es oportuna y que día a día se encuentran enfocadas por desarrollar un buen trabajo; en tanto, buscan obtener mayor superación en al ámbito profesional para que crezcan, puedan desarrollar mejores metodologías; por otro lado, el 23.33% estableció alto; dado que, con mayor frecuencia realizan su actividades oportunamente, participan en reuniones; y solamente el 3.33% bajo; puesto que, muy pocos de ellos, no cumplen con las normas establecidas por la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima.

## Relaciones interpersonales



*Figura 9.* Porcentaje de relaciones interpersonales percibido por los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

**Interpretación:** En relación a la figura, se puede afirmar que, del total de docentes encuestados en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, el 56.67% estableció regular; puesto que, algunas veces realizan comunicación asertiva; y que constantemente muestran interés por brindar informaciones y conocimientos nuevos a sus alumnos; siempre con constante respeto y cordialidad; raras veces les presentan conflictos en sus actividades y que adoptan una conducta equilibrada para dar solución y desarrollar sus actividades para poder enseñar a sus alumnos, en tanto puedan brindar nuevas oportunidades a los estudiantes; y solamente, el 43.33% determinó alto; ya que, con mayor frecuencia los docentes, se encuentran concentrados en solucionar sus inconvenientes, cuando se les presentara durante la ejecución de sus actividades; evitando que se pueda sentir agotado y que no adopte un comportamiento inapropiado dentro del centro educativo como ejemplo de enseñanza a los estudiantes de la I,E Visión Mundial, Cercado de Lima .

### i. Prueba no paramétrica y correlación de Pearson

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el Coeficiente de Pearson, debido a que según la prueba de normalidad de variables de Síndrome de Burnout y desempeño docente son normal, ya que su valor “p” (Sig.) es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

*Tabla 5. Prueba de normalidad de los datos y estadístico de prueba*

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Resultado	Pr
	Estadístico	gl	Sig.		
Síndrome de Burnout	.138	30	.154	Normal	Corre
Desempeño docente	.129	30	.200	Normal	Corre

*Fuente: SPSS 23*

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de la muestra es considerado como grande (30 encuestas), y para la prueba de hipótesis el Coeficiente de Pearson debido a que no hay normalidad de los datos.



*Figura10. Regla de interpretación de Pearson.*

De acuerdo a la regla de interpretación para la Correlación de Pearson de 0.9 a 1 la relación será positiva fuerte, entre 0.5 a 0.9 la relación será positiva moderada, entre 0 a 0.5 la relación será positiva débil o baja, entre 0 a -0.5 la relación será débil o baja negativa, entre -0.5 a -0.9 la relación será moderada negativa y entre -0.9 a -1 la relación será fuertemente negativa.



## Hipótesis general

### Hipótesis de investigación

El síndrome de Burnout si tiene relación en el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

### Hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>** : El Síndrome de Burnout no tiene relación en el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

### Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .  
No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

### Prueba estadística

*Tabla 6. Correlación de Pearson*

		Desempeño docente
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,544
	Sig. (bilateral)	.008
	N	30

*Fuente:* Encuesta a los docentes en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

### **Descripción del grado de relación entre las variables**

Los resultados de la investigación demuestran que hay una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño en la institución educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, indicando tener una relación significativa; puesto que, el grado de correlación de Pearson fue de,  $-0,544$ , como se puede observar en la tabla anterior.

### **Decisión estadística**

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson, obtuvo como resultado de  $p = 0.008$ , siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación. De tal forma, significa que el Burnout y el desempeño docente tienen una relación inversa de  $-0,544$ .

### **Hipótesis específica 1:**

#### **Hipótesis de investigación**

El agotamiento emocional si tiene relación en el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

#### **Hipótesis estadística**

**H<sub>0</sub>** : El agotamiento emocional no tiene relación en el desempeño docente en I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

#### **Nivel de significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

## Prueba estadística

*Tabla 7. Correlación de Pearson*

		Desempeño docente
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	-,513
	Sig. (bilateral)	.006
	N	30

*Fuente:* Encuesta a los docentes en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

## Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa que hay una relación entre el agotamiento emocional y el desempeño en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, indicando tener una relación inversa de -,513, esto se puede observar en la anterior tabla.

## Decisión estadística

Se obtuvo como resultado el valor de  $p = 0.006$ , siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de la investigación. De tal forma, significa que el agotamiento emocional y el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa -,513. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación.

## Hipótesis específica 2:

### ➤ Hipótesis de investigación

La despersonalización si tiene relación en el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

➤ **Hipótesis estadística**

**H<sub>0</sub>** : La despersonalización no tiene relación en el desempeño docente en I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

➤ **Nivel de significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

➤ **Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

➤ **Prueba estadística**

*Tabla 8. Correlación de Pearson*

		Desempeño docente
Despersonalización	Correlación de Pearson	-,536
	Sig. (bilateral)	.009
	N	30

*Fuente:* Encuesta a los docentes en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

**Descripción del grado de relación entre las variables**

Los resultados estadísticos establecen que hay relación entre la despersonalización y el desempeño en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, indicando tener una relación inversa de -0.536. Esto se observa en la tabla anterior.

**Decisión estadística**

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson da como resultado en el valor de  $p = 0.009$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por tanto, se acepta la hipótesis del trabajo de investigación. De tal forma, significa que la despersonalización y el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa de -0.536. Por ello, se acepta la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis específica 3:

#### ➤ Hipótesis de Investigación

La realización personal si tiene relación en el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

#### ➤ Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : La realización personal no tiene relación en el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

#### ➤ Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### ➤ Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

#### ➤ Prueba estadística

*Tabla 9. Correlación de Pearson*

		Desempeño docente
Realización personal	Correlación de Pearson	-,591
	Sig. (bilateral)	.003
	N	30

*Fuente:* Encuesta a los docentes en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, 2019.

### Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados dan cuenta de que hay una relación entre la realización personal y el desempeño en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, indicando tener una relación inversa de -0.591.

### Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson dio como resultado en el valor de  $p = 0.003$ ; siendo menor valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por tanto, se acepta la hipótesis alterna de la investigación. De tal forma, significa que la realización personal y el desempeño docente en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa de -0.591.

### Confiabilidad

*Tabla 10 Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Válido	30	100,0
Excluido	0	,0
Total	30	100,0

*Fuente:* Elaborado en base a los resultados del SPSS 25.

*Tabla 11. Estadístico de fiabilidad.*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Síndrome de Burnout	0.821	22
Desempeño docente	0.952	40

*Fuente:* Elaborado en base a los resultados del SPSS 25.

**Referencia** Sampierí, H. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.

#### **IV. Discusión**

Después de interpretar los resultados obtenidos podemos afirmar que el 60% de docentes presentan síndrome de Burnout afectando el desempeño docente, ya que el 83.3% tienen un desempeño laboral intermedio, confirmando la hipótesis general e indicando que, si hay relación entre Burnout y el desempeño en la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019. Estos resultados se obtuvieron con la prueba de correlación de Pearson donde se puede afirmar que existe una relación significativa inversa entre el Burnout y el desempeño de cada docente, por lo tanto a menor síndrome de Burnout mayor desempeño laboral docente, estos datos coinciden con la investigación realizada por Díaz en la universidad de San Marcos en el 2014, donde investigo el Burnout y el desempeño docente en profesores de la Universidad del Callao, con una muestra de 250 estudiantes y 50 docentes en el que los resultados también tienen relación significativamente negativa ya que los educadores presentan un porcentaje elevado con respecto al Burnout y con respecto al desempeño docente de regular a deficientes. Estos resultados también tienen relación con la investigación que realizó Ceballos en el 2013 con trabajadores de mi Comisariato que trabajaban en el área de caja donde concluyo que el desempeño de cada trabajador se ve afectada negativamente a causa del Burnout. Ceballos después de analizar los resultados recomienda a las autoridades del almacén de mi Comisariato brindar apoyo a los cajeros que sufren del síndrome de Burnout y también brindar charlas para prevenir este síndrome en los cajeros, ya que ellos están en constante contacto con el público y por ende son más propensos a tener este síndrome. Estos resultados también coinciden con la investigación que realizó Oramas en el 2013 con 621 profesores de educación primaria en Cuba encontrando que el 88.24% de docentes presentan síndrome del quemado, donde concluyo que el síndrome de burnout afecta negativamente en el desempeño y en la salud de los profesores de primaria en Cuba.

Se observa en los datos estadísticos realizados, con respecto a la hipótesis específica 1, que el valor de significación observada en la Correlación de Pearson del agotamiento emocional y el desempeño docente, se obtuvo como resultado el valor de  $p = 0.006$ , siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, los docentes de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima, tiene una relación inversa  $-0.513$ . Estos datos tienen relación con la investigación, realizada por Telles en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega en el 2015, donde investigo el Burnout y desempeño docente en las instituciones públicas del nivel

primario de comas, donde utilizó como muestra a 72 profesores, encontrando que el cansancio emocional tiene relación inversa moderada con el desempeño docente donde determino que el cansancio mental, físico o el sobreesfuerzo producto de las interacciones cotidianas del docente, afecta su desempeño, haciéndolo deficiente. Mercado realiza una investigación en la universidad Nacional de Santiago de Chile el 2014, para contrarrestar el Burnout en educadores de establecimientos municipales y particulares de la provincia de Santiago en Chile, teniendo como muestra a 477 profesores conformado por los que integran las listas de los establecimientos dedicados a la educación que reciben subvención estatal, concluyendo que los diversos estilos de afrontamiento en docentes servirían para evitar o contrarrestar el síndrome de burnout. Siendo necesario apoyar al docente a nivel institucional y desde su equipo de trabajo. Esta investigación también tiene relación con la investigación que realizó Rosas en la Universidad de Málaga – Chile el 2015, donde estudio las estrategias para prevenir el Burnout, donde una de sus finalidades fue comparar los niveles de desgaste que tienen los maestro de las diferentes facultades de la Universidad Santo Tomás y evaluar las modalidades de prevención que utilizaron para los docentes, donde la muestra fueron 6 directores y 2 grupos de 8 docentes, llegando a un total 22 participantes que fueron utilizados como muestra, donde los resultados le permitieron conocer la relación entre el Burnout y sus dimensiones, en las variables independientes considero: profesión, edad, estado civil, genero, facultad en la que trabaja, años en la institución, jornada laboral e ingreso mensual, encontrando diferencias relevantes en los niveles de trastornos conductuales hallando un mayor nivel en la facultad de salud en la facultad de ciencias sociales, encontró también que en la variable género, las mujeres presentan mayor nivel de trastorno físico que los hombres, con respecto a la variable edad aquellos docentes que están entre los 25 y los 34 años presentan trastornos físicos relacionados al síndrome de Burnout e irían disminuyendo según van llegando a los 55 años, en la variable años en la institución y años como docente, se encontró que los docentes que tienen laborando más 10 años en la institución y más 31 años en la profesión como docentes, presentan menor trastorno físico, concluyendo que la investigación brinda grandes aportes tanto teórica como empíricas en el campo del desgaste profesional de docentes universitarios.

Se observa en los datos estadísticos realizados, con respecto a la hipótesis específica 2, que el valor de significación observada entre la despersonalización y el desempeño docente, se obtuvo como resultado en el valor de  $p = 0.009$ ; siendo menor al valor de



significación teórica  $\alpha = 0.05$ , de tal forma, podemos decir que los docentes en la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa de -0.536. Estos datos tienen relación con la investigación realizada por Tito (2017), donde encontró que la despersonalización afecta en el educador de manera negativa, bajando o viéndose deficiente su desempeño en I.E Católicas de la UGEL 03 – Lima.

Se observa en los datos estadísticos, con respecto a la hipótesis específica 3, que el valor de Correlación de Pearson de la realización personal y el desempeño docente, se obtuvo como resultado en el valor de  $p = 0.003$ ; siendo menor valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; de tal forma, significa que los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa de -0.591. Estos datos tienen relación con la investigación realizada por Choy en la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el 2017, donde investigo el Burnout y el desempeño laboral en docentes en la Universidad Privada de Lima Metropolitana, con una muestra de 53 docentes, donde encontró un coeficiente de determinación bastante bajo entre las dimensiones mencionadas, con una relación no lineal sin posibilidad de indicar la direccionalidad. También Pita realiza una investigación en la universidad Católica de Colombia en el 2016, con 97 docentes sobre el desempeño que tiene cada educador en su centro de trabajo y el grado de satisfacción laboral de cada uno de ellos, tanto en el trabajo de Pita y en el presente trabajo coincidimos que los factores principales para este síndrome en los docentes es el acoso laboral, las conductas inadecuadas de los estudiantes y la falta de compromiso o responsabilidad de los padres, llegando a la conclusión que hay una relación muy significativa entre desempeño y satisfacción laboral. Con el trabajo de investigación que no coincido es con el trabajo que realiza Paipay en la Universidad Cesar Vallejo en el 2017, sobre estrés laboral y desempeño docente en la universidad Federico Villarreal donde considero como muestra a 150 profesores, encontrando un nivel alto(60%)de estrés laboral , con respecto al desempeño laboral que realiza cada docente el porcentaje fue de 54,7% encontrándose a 82 docentes de total de 150 en un nivel regular de desempeño laboral; por lo tanto en la investigación se concluyó que no hay una hay una relación significativa, debido a que la muestra fue de una Universidad Nacional de Lima y de tipo censal, a diferencia de otras investigaciones en donde si hay relación.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Según los resultados de los datos estadísticos se concluye que los docentes de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima presentan relación entre las dos variables estudiadas en la investigación, según el coeficiente de relación de Pearson poseen una relación negativa inversa de  $-0,544$  con una sig. (bilateral) =  $0,008$ .

### **Segunda**

Se concluye que los docentes de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima presentan una relación negativa inversa de  $-0,513$  con una sig. (bilateral) =  $0.006$ , en relación al cansancio emocional que presentan los profesores y su desempeño en el centro educativo.

### **Tercera**

Se concluye que los docentes de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima presentan posee una relación negativa inversa de  $-0.536$  con una sig. (bilateral) =  $0.009$ , entre la despersonalización y el desempeño que realiza cada maestro en su centro de trabajo.

### **Cuarta**

Se concluye que los docentes de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima presentan una relación negativa inversa de  $-0.591$  con una sig. (bilateral) =  $0.003$ , entre la realización personal y el desempeño que tiene cada maestro en su centro de trabajo.

## **VI. Recomendaciones.**

### **Primera recomendación**

A las autoridades respectivas de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima se les sugiere brindar información a los docentes y personal administrativo mediante jornadas y talleres sobre el síndrome de burnout, que lo origina, sus consecuencias y cómo podemos prevenirlo. También se les sugiere brindar tratamiento individual o grupal a los maestros que tienen despersonalización ya que puede afectar en el aprendizaje y en su integridad física de los estudiantes y en el clima laboral de la I.E.

### **Segunda recomendación**

A los directivos de la I.E Visión Mundial del Cercado de Lima, se les sugiere el área o departamento de psicología para que puedan evitar, prevenir u orientar a los docentes y personal administrativo para poder afrontar el agotamiento o cansancio emocional, para ello se debe solicitar y tramitar en las entidades correspondientes. ya que uno de los causantes principales en la actualidad es la conducta inadecuada de los estudiantes y los antivalores que presentan también se debería organizar charlas y talleres para los padres de familia sobre estilos de crianza y así poder revalorar los buenos modales y los valores que los padres deben transmitir a sus hijos.

### **Tercera recomendación**

Se sugiere a las autoridades de I.E Visión Mundial del Cercado de Lima, brinde facilidades a los docentes para que puedan seguir superándose capacitándose con respecto a su profesión, ya que toda superación del docente también influirá positivamente en los estudiantes y en la institución y de este modo el docente se sentirá realizado y no evidenciara frustración.

### **Cuarta recomendación.**

Ya que uno de los causantes principales en la actualidad es la conducta inadecuada de los estudiantes y los antivalores que presentan, se les sugiere a las autoridades de la I.E

Visión Mundial del Cercado de Lima, organizar charlas y talleres para los padres de familia sobre estilos de crianza y así poder revalorar los buenos modales y los valores que los padres deben transmitir a sus hijos.

## VII. Referencias

- Arias, W y Jiménez, N. (2013) *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Lima – Perú: Educación.
- Barraza, M. A. (2007). *Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango*, *Investigación Educativa Duranguense*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos46/burnout-medicos/burnout-medicos2.shtml>
- Barraza, M. A. (2011). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria. Análisis de una relación*. En A. Barraza & A. Jaik. (Eds.). *Estrés, burnout y bienestar subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. México: Instituto Universitario Anglo Español, Red Durango de Investigadores Educativos.
- Carlín, G y Garcés, H. (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España. Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la Investigación científica*. Lima – Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, H. (2010). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Cialzeta, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una*

- Institución Educativa Privada Bilingüe*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria*.
- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: Una aproximación a la situación de profesores de Escuelas públicas*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, México.
- Gillespie, D. (1980). *Correlates for actives and passives Burnout, types of Burnout*. Journal of social service Research, 4(2) 1- 16
- Gil-Monte, P. (2001) “*El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*”. Revista Psicología Científica, 3 (5). Disponible en: <http://www.psico.una.es/revista/revista.asp?revista=3&numero=5>
- Gil-Monte, P. (2005) “*El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*”. Ediciones Pirámide
- Gil-Monte, P. (2009) “*Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*”. Revista Española de Salud Pública, vol. 2 pág. 169-173
- Gil-monte, P. (2011). *Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo*. Madrid: TEA Ediciones.
- Hernández, R. Collado, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación*.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Marrau, M. (2009). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en el marco contextualizador del estrés laboral*. Universidad Nacional de San Luis – Argentina. Año X, Número 1(19/2009) pp167/177.

- Martínez Pérez, Anabella (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. n° 112. Septiembre. 2010.
- Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422.
- México: Mc. Graw Hill.
- México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Minedu, (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima – Perú.
- Ñaupas, H. Mejía, E y Novoa, E. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana - Cuba.
- Palomino, C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- Pedraza, A y Conde, g. (2010). *Revista de Ciencias Sociales V.16 n3*, Maracaibo – Venezuela.
- pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba.*
- Pita, P. (2016). *Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Católica – Colombia.
- Rico, M. P. (2009). *Modelo de escuela primaria: Principales transformaciones*. La Habana: Educación Cubana. Recuperado de <http://cied.rimed.cu/pub/docs/libros/libped09-curso3.tar.gz>
- Rivas, f. (2010), *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*, Lima

- Perú. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención en Docencia en el Nivel Superior). Recuperada de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas\\_dl.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf)
- Roca, M. A. & Torres, O., (2001). "Un estudio del Síndrome de Burnout y su relación con el sentido de coherencia" *Revista Cubana de Psicología*, 18 (2), 120-126.
- Rodríguez Guzmán, L. (2007). *Estudio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente en el Estado de Guanajuato*. Tesis doctoral sin publicar, Universidad Autónoma de Guadalajara, Guadalajara.
- Rodríguez Guzmán, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes mexicanos de educación básica*. México: SEP/CONACYT/ DINPO.
- Rodríguez Pérez, M. L. (2009). *Manifestaciones del Síndrome del Burnout en los profesores de la EHTV*. Tesis de maestría sin publicar, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- Román, J. (2003). *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*. *Revista Cubana de Salud Pública*.. Recuperado de <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/spu02203.pdf>
- Rosmond, R. (2003). *Stress induced disturbances of the HPA axis: a pathway to type 2 diabetes?* *Med. Sci. Monit.*
- Salanova, M. & Llorens S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout*. *Papeles del Psicólogo*. Recuperado de <http://www.intramed.net/contenido.asp?contenidoID=57387>
- Salanova, M., Martínez, I. & Lorente, L. (2005). *¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231317039003>
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.



- Salas, M. (2011). *La evaluación del desempeño de los docentes*. México: Editorial Universidad Veracruzana.
- Salazar, A. Cibrián, W. y Durán, A. (2014). *Evaluación Educativa: en la mejora continua de la educación*. México: Secretaria de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Sánchez, H. (1998) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Perú: Edit.Mantaro.
- Sandín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud.
- Santavirta, N., Solovieva, S. & Theorell, T. (2007). *The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1028 Finnish teachers*. British Journal Educational Psychology.
- Santed, M. A., Sandín, B., Chorot, P. & Olmedo, M. (2000). *Predicción de la sintomatología somática a partir del estrés diario: Un estudio prospectivo controlando el efecto del neuroticismo*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. & Sixma, H. J. (2011). *Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians*. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Schorn, N. K. & Buchwald, P. (2007). *Burnout in student teachers*. En P. Roussi, E. Vasilaki, K. Kaniasty & J. D. Barker (Eds.), *Electronic Proceedings of the 27th Conference of the STAR Society, 13-15 July 2006*. Rethymnon.University of Crete.
- Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). *Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses*. Applied Psychology: an International Review.

- Schwarzer, R., Schuz, B., Ziegelmann, J.P., Lippke, S., Luszczynska, A. & Scholz, U. (2007). *Adoption and maintenance of four health behaviors: Theory-guided longitudinal studies on dental flossing, seat belt use, dietary behavior, and physical activity*. *Annals of Behavioral Medicine*.
- Segerstrom, S. & Miller, G. (2004). *Psychological stress and the human system: a meta-analytic study of 30 years of inquiry*. *Psychol Bull*.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2006). *A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals*. *International Journal of Stress Management*.
- Shirom, A. (2003). *Job-Related Burnout: A review*. En J. Campbell & L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A. (2009). *Epilogue: mapping future research on burnout and health*. *Stress and Health*.
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2008). *The Job Demand-Control-Support Model and stress related low-grade inflammatory responses among healthy employees: A longitudinal study*. *Work and Stress*.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Spielberger, Ch. D. & Moscoso, M. S. (1996). *Reacciones emocionales del estrés: ansiedad y cólera*. *Rev Avances en Psicología Clínica Latinoamericana*.
- Steptoe, A. & Cropley, M. (2000). *Persistent high job demands and reactivity to mental stress predict future ambulatory blood pressure*. *J. Hypertens*.
- Taormina, R. J. & Law, C. M. (2000). *Approaches to preventing burnout: the effects of personal stress management and organizational socialization*. *Journal Nurs Manag*.
- Taris, T. W., Stoffelsen, J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & van Dierendock, D. (2005). *Job control and burnout across occupations*. *Psychology Reply*.

- Tello, J. (2010). *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S. & Melamed, S. (2005). *The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Toledo, G. J. (2004). *Fundamentos de Salud Pública*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Tonon, G.. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una Mirada del Síndrome de Burnout*. (2º ed.). Córdoba, Argentina: Espacio.
- Topa, M., & Caeiro, G. L. (2007). *Social comparison and perceived breach of psychological contract: their effects on burnout in a multigroup analysis*. The Spanish Journal of Psychology.
- Travers, C. J. & Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Trujillo, H. M., Oviedo Joeques, E. & Vargas, C. (2001). *Avances en psiconeuroinmunología*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud.
- Urquiaga, H. y Moreno, A. (2013). *Auto evaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL. N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima- Perú.
- Valdés, H. (2009). *Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. Perú: Tarea asociación gráfica educativa.
- Vitaliano, P. P., Scanlan, J. M., Zhang, J., Savage, M. V., Hirsch, I. B. & Siegler, I. C. (2002). *A path model of chronic stress, the metabolic syndrome, and coronary heart disease*. Psychosomatic Medicine.
- Von Känel, R., Bellingrath, S. & Kudielka, B. M. (2009). *Association of vital exhaustion and depressive symptoms with changes in fibrin D-dimer to acute psychosocial stress*. Journal of Psychosomatic Research.

- Westman, M. & Etzion, D. (1999). *The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Weyers, S., Peter, R., Boggild, H., Jeppesen, H. J. & Siegrist, J. (2006). *Psychosocial work stress is associated with poor self-rated health in Danish nurses: a test of the effort-reward imbalance model*. Scandinavia Journal Caring. Science.
- Whiteside, T. (2006). *Immune suppression in cancer: Effects on immune cells, mechanisms and future therapeutic intervention*. Seminars in Cancer Biology.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement*. Journal of Vocational Behavior.
- Yang, X. W., Wang, Z. M., Lan, Y. J. & Wang, M. Z. (2004). *Compare the occupational stress and work ability among the police-officers, doctors and teachers*. Sichuan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban.

## **VIII. Anexos**

### **Declaratoria de autenticidad de artículo científico**

Yo, Gave Rojas Marisol Yanet con DNI N° 42366550, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que el artículo científico presentado es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

03 de julio del 2019



---

Br.. Gave Rojas, Marisol Yanet

DNI:42366550



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título

**Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución  
educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019.**

.

AUTORA:

Br. Marisol Yanet Gave Rojas

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo - Vitarte

## **Artículo científico**

### **1. Título**

Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019.

### **2. Autor**

Br. Marisol Yanet Gave Rojas

### **3. Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima. El diseño es descriptivo correlacional.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 30 docentes que son de los tres niveles de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, para la recolección de datos de la variable síndrome de Burnout se aplicó la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes de una escala politómica y se aplicó la confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta y para la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de entrevista y de instrumento se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente con una escala politómica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad moderada. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico SPSS

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe una relación negativa inversa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación ( $p\text{-valor} = .000 < .05$ ).

### **4. Palabras claves**

Síndrome de Burnout, desempeño laboral docente, agotamiento emocional, capacidades pedagógicas.

## **5. Abstract**

The present research general objective is to determine the relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in the world Vision Educational Institution of the Cercado de Lima. The design is descriptive and correlational research is quantitative approach.

The study population was of 30 teachers who are from the three levels of the the world Vision Educational Institution of the Cercado de Lima, for the collection of data in the variable Burnout Syndrome is applied interview and instrument technology Maslach Burnout questionnaire for teachers on a scale polytomic and reliability of Cronbach indicating a high reliability and interview and instrument technique was applied to the variable job performance the questionnaire self-assessment teacher with a scale polytomic and reliability of Cronbach indicating a moderate reliability. The SPSS statistical result was applied to the process of data.

The results obtained after processing and analysis of the data indicate that: there is an inverse negative relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in the world Vision Educational Institution of the Cercado de Lima. Which is shown with the correlation test ( $p\text{-value} = .000 < .05$ ).

## **6. Keywords**

Burnout Syndrome, performance job teaching, emotional exhaustion, pedagogical skills.

## **7. Introducción**

El docente cumple un rol muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que forman a los futuros ciudadanos, sin embargo, día a día se enfrenta a muchas problemas que dificultan su importante labor ya sea por parte del Ministerio de Educación con sus continuos cambios curriculares y bajo presupuesto para las instituciones públicas, los alumnos con sus conductas inadecuadas, los padres de familia que no apoyan a sus hijos y muchas veces hasta quieren agredir a los docentes, el mal clima laboral que hay en algunas instituciones y el excesivo trabajo extra curricular que tienen los docentes, todo esto hace que los docentes no puedan desempeñarse adecuadamente en su función, generándoles en muchas ocasiones síndrome de burnout y pocas ganas de trabajar, .



Illner (2011), en Alemania los trabajadores con síndrome de burnout han ido en aumento entre un 20% y 25 % desde 1990 hasta el 2010, con tendencia de incrementar este porcentaje, debido a las altas exigencias laborales de las diferentes empresas, esta información fue recogida de 700 empresas.

De igual manera Días (2014), concluyo después de amplias investigaciones que en el Perú el síndrome del quemado o burnout tiene relación con en el desempeño laboral de los profesores, presentando deficiencia en su centro de trabajo.

Considerando también mis experiencias personales como docente, he observado que muchos de nuestros colegas docentes evidencian agotamiento físico y emocional, frustración y estrés dando como resultado en algunos casos la insensibilidad, desinterés e irritabilidad frente a diferentes situaciones, demostrando de esta manera un desempeño deficiente.

Por las diferentes razones presentadas consideré necesario realizar la investigación, Síndrome de burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial del cercado de lima, 2019, con la finalidad de identificar la relación entre las dos variables.

## **8. Trabajos Previos**

Oramas (2013), en su investigación de doctor titulada “Estrés laboral y síndrome de burnout en profesores de cuba del nivel primario”, sustentada en la Escuela Nacional de Salud Pública de la Habana – Cuba, donde la finalidad fue detectar el síndrome del quemado y estrés laboral en profesores de Cuba de nivel primario, donde considero a 621 docentes de educación primaria como muestra, utilizando el método descriptivo, con un diseño transversal, el instrumento que utilizó fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para docentes, encontrando que el 88.24% de docentes presentan estrés laboral y el 67.5% de docentes presentan síndrome del quemado, concluyendo que entre el estrés laboral y el síndrome de burnout hay una relación directa, indicando consecuencia negativas en su salud y centro laboral.

Tito (2017), en su tesis para optar el grado de maestra titulada “Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 - Lima”, sustentada en la UCV, Lima – Perú, cuya finalidad fue hallar la relación entre el síndrome del quemado y el desempeño laboral docente en profesores de dichas instituciones, con una muestra de 101 profesores de cuatro Instituciones Católicas de la UGEL 03, utilizando método descriptivo correlacional, encontrando un nivel alto burnout

en los docentes, concluyendo que hay relación negativa inversa entre el síndrome del quemado y el desempeño laboral docente.

## **9. Problema**

¿Existe relaciona entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019?

## **10. Objetivo**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño docente ela Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.

## **11. Hipótesis**

Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019

## **12. Metodología**

El método que se empleó en la presente investigación fue el método hipotético desde el enfoque cuantitativo, debido a que se parte de un supuesto por demostrar a través de la descomposición de las variables. En esta investigación se hizo uso del método analítico, puesto no sólo se debe recoger la información sino también medir la relación que existe entre las variables. Se utilizó el enfoque cuantitativo para realizar este trabajo de investigación. Esta investigación también es descriptiva porque busca las características de las personas o grupos a evaluar. Por la naturaleza y necesidad de la presente investigación, se ubica dentro del diseño no experimental, transversal y correlacional. Para la presente investigación se trabajará con la población de 30 docentes que es la totalidad de docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del cercado de Lima. Para obtener los puntajes totales se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el cuestionario de síndrome de Burnout el coeficiente de Alfa de Cronbach fue superior a .80, indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno; Para el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente el coeficiente de Alfa de Cronbach fue superior a .90, indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

### **13. Resultados**

Según los resultados sobre los niveles de Síndrome de Burnout se aprecia que el 60%(18) de docentes está en el nivel regular y el 40% (12) de docentes están en el nivel bajo; sobre los niveles de Agotamiento Emocional se obtuvo que 63,3%(19) está en el nivel bajo, el 20%(6) está en el nivel regular y el 16,7%(5) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Despersonalización se observa que el 83,3%(25) está en el nivel bajo, el 13,3%(4) está en el nivel regular y el 3,3%(1) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Realización personal se obtuvo que el 53,3%(16) está en el nivel regular, el 46,7%(14) está en el nivel alto de los docentes; En el caso de Desempeño docente se aprecia que el 83,3%(16) está en el nivel regular, el 16,7% (14) está en el nivel alto de los docentes; en los resultados de Capacidades pedagógicas se puede apreciar que el 3,3%(1) está en el nivel bajo, el 83,3%(25) está en el nivel regular, el 13,3%(4) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Emocionalidad se aprecia que el 70%(21) está en el nivel regular, el 30%(9) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Responsabilidad en el desempeño se puede apreciar que el 3,3%(1) está en el nivel bajo, el 73,3%(22) está en el nivel regular y el 41,65%(7) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Relaciones interpersonales se aprecia que el 56,7%(17) está en el nivel regular, el 43,3%(13) está en el nivel alto de los docentes.

### **14. Discusión**

Después del análisis de los resultados obtenidos de la presente investigación podemos afirmar que el 60% de docentes presentan síndrome de burnout afectando el desempeño docente, ya que el 83.3% de docentes se encuentran en un nivel regular de desempeño laboral, confirmando la hipótesis general e indicando que, si hay relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del cercado de Lima,2019. Estos resultados se obtuvieron con la prueba de correlación de Pearson donde se obtuvo un coeficiente de correlación de  $- ,544$ . Con un sig. (bilateral) =  $,008$  ( $p < .05$ ), por lo tanto se puede afirmar que existe una relación significativa indirecta entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente, por lo tanto a menor Síndrome de Burnout los resultados en el desempeño laboral docente serán mejores, estos datos coinciden con la investigación, Síndrome de burnout en el desempeño docente de los

profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao realizada por Díaz (2014) en el que los resultados también tienen relación significativamente negativa ya que los docentes presentan un nivel medio a alto con respecto al síndrome de burnout y con respecto al desempeño docente de regular a deficientes.

Perez (2010), define al síndrome de burnout como el resultado de un estrés crónico o prolongado causado en el centro laboral teniendo consecuencias negativas en su desempeño docente y en su salud.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se observa en los resultados estadísticos realizados que el valor de significación observada en la Correlación de Pearson del agotamiento emocional y el desempeño docente, se obtuvo como resultado el valor de  $p = 0.006$ , siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, el agotamiento emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa  $-0.513$ . Estos datos tienen relación con la investigación, Síndrome de burnout y desempeño Docente En Las Instituciones Públicas Del Nivel Primario De La UGEL 04-Comas, realizada por Telles (2015), donde se encontró que el cansancio emocional tiene una relación inversa moderada con el desempeño docente donde determino que el cansancio mental, físico o el sobreesfuerzo producto de las interacciones cotidianas del docente, afecta su desempeño, haciéndolo deficiente.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se observa en los resultados estadísticos realizados que el valor de significación observada en la Correlación de Pearson de la despersonalización y el desempeño docente, se obtuvo como resultado en el valor de  $p = 0.009$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , de tal forma, significa que la despersonalización y el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa de  $-0.536$ . Estos datos tienen relación con la investigación, Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima, realizada por Tito (2017), donde encontró que la Despersonalización está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de  $-0.335$ . Con un nivel de significancia de  $0.001$ . y concluyendo que la despersonalización es el

desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, haciéndose evidente el maltrato por la insensibilidad afectiva que atraviesan.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se observa en los resultados estadísticos realizados que el valor de Correlación de Pearson de la realización personal y el desempeño docente, se obtuvo como resultado en el valor de  $p = 0.003$ ; siendo menor valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; de tal forma, significa que la realización personal y el desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado de Lima, tiene una relación inversa de  $-0.591$ . Estos datos tienen relación con la investigación, Burnout Y Desempeño Laboral En Docentes Universitarios De Una Carrera En Una Universidad Privada De Lima Metropolitana, realizada por Choy (2017), donde encontró a la dimensión realización personal y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de  $.019$ , y el coeficiente de correlación no lineal de  $.13$ .

Según Cialzeta (2013), asegura que la falta de Realización personal es uno de los causantes del estrés laboral y que integrado a otros factores logran desarrollar el síndrome de burnout.

## **15. Conclusiones**

### **Conclusión 1**

Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima presentan relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, según el coeficiente de relación de Pearson poseen una relación negativa inversa de  $-.544$  con una sig. (bilateral) =  $.008$ .

### **Conclusión 2**

Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima presentan relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente, según el coeficiente de relación de Pearson poseen una relación negativa inversa de  $-.513$  con una sig. (bilateral) =  $0.006$ .

### **Conclusión 3**

Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima presentan relación entre la despersonalización y el desempeño docente, según el

coeficiente de relación de Pearson poseen una relación negativa inversa de -0.536 con una sig. (bilateral) = 0.009.

#### **Conclusión 4**

Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima presentan relación entre la realización personal y el desempeño docente, según el coeficiente de relación de Pearson poseen una relación negativa inversa de -0.591 con una sig. (bilateral) = 0.003.

### **16. Recomendaciones**

#### **Primera recomendación**

Después de haber encontrado una relación inversa entre las variables de investigación puedo recomendar lo siguiente:

Las autoridades de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima deben brindar información a los docentes y personal administrativo mediante jornadas y talleres sobre el síndrome de burnout, que lo origina, sus consecuencias y cómo podemos prevenirlo.

#### **Segunda recomendación**

La Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, debe contar con un departamento de psicología que brinde apoyo emocional a los docentes y personal administrativo para poder afrontar el agotamiento o cansancio emocional, para ello se debe solicitar y tramitar en las entidades correspondientes. ya que uno de los causantes principales en la actualidad es la conducta inadecuada de los estudiantes y los antivalores que presentan también se debería organizar charlas y talleres para los padres de familia sobre estilos de crianza y así poder revalorar los buenos modales y los valores que los padres deben transmitir a sus hijos.

#### **Tercera recomendación**

Se recomienda que se brinde apoyo emocional individual o grupal a los docentes que tienen despersonalización ya que puede afectar en el aprendizaje y en su integridad física de los estudiantes y en el clima laboral de la institución educativa.

#### **Cuarta recomendación**

Se sugiere a las autoridades de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, brinde facilidades a los docentes para que puedan seguir superándose capacitándose con respecto a su profesión, ya que toda superación del docente también influirá positivamente en los estudiantes y en la institución y de este modo el docente se sentirá realizado y no evidenciara frustración. Se sugiere que se brinde todo el apoyo emocional y psicológico a los docentes que presentan estas situaciones de despersonalización o cinismo ya que los síntomas repercuten tanto a los alumnos como a todos los miembros **de la comunidad educativa.**

#### **Quinta recomendación.**

Ya que uno de los causantes principales en la actualidad es la conducta inadecuada de los estudiantes y los antivalores que presentan también se debería organizar charlas y talleres para los padres de familia sobre estilos de crianza y así poder revalorar los buenos modales y los valores que los padres deben transmitir a sus hijos.

### **17. Referencias**

Arias, W y Jiménez, N. (2013) Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica

Regular de Arequipa. Lima – Perú: Educación.

Carlín, G y Garcés, H. (2010). El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. España. Publicaciones de la Universidad de Murcia.

Carrasco, S. (2006) Metodología de la Investigación científica. Lima – Perú: Editorial San Marcos.

Chiavenato, H. (2010). Gestión del talento humano. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.

Cialzeta, J. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

- Díaz, A. (2014). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Donaire, C. (2016). Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Echeverría, H. (2013). Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Escalante, E. (2010). Burnout en docentes: Una aproximación a la situación de profesores de Escuelas públicas. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, México.
- Gillespie, D. (1980). Correlates for active and passive Burnout, types of Burnout. *Journal of social service Research*, 4(2) 1- 16
- Gil-Monte, P. (2001) “El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica*, 3 (5). Disponible en: [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(síndrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(síndrome-de-burnout).html)
- Gil-Monte, P. (2005) “El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar”. Ediciones Pirámide
- Gil-Monte, P. (2009) “Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública”. *Revista Española de Salud Pública*, vol. 2 pág. 169-173
- Gil-monte, P. (2011). Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo. Madrid: TEA Ediciones.



- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R. Collado, C y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology, Vol. 52, pgs. 397- 422.
- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en el marco contextualizador del estrés laboral. Universidad Nacional de San Luis – Argentina. Año X, Número 1(19/2009) pp167/177.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. n° 112. Septiembre. 2010.
- Minedu, (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima – Perú.
- Ñaupas, H. Mejía, E y Novoa, E. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana - Cuba.
- Palomino, C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Pedraza, A y Conde, g. (2010). Revista de Ciencias Sociales V.16 n3, Maracaibo – Venezuela.

- Pita, P. (2016). Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia. (Tesis de maestría). Universidad Católica – Colombia.
- Rivas, f. (2010), Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010, Lima – Perú. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención en Docencia en el Nivel Superior). Recuperada de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas\\_dl.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf)
- Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Salas, M. (2011). La evaluación del desempeño de los docentes. México: Editorial Universidad Veracruzana.
- Salazar, A. Cibrián, W. y Durán, A. (2014). Evaluación Educativa: en la mejora continua de la educación. México: Secretaria de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Sánchez, H. (1998) Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Perú: Edit. Mantaro.
- Tello, J. (2010). Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Tonon, G. (2003). Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una Mirada del Síndrome de Burnout. (2° ed.). Córdoba, Argentina: Espacio.
- Urquiaga, H. y Moreno, A. (2013). Auto evaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL. N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima- Perú.
- Valdés, H. (2003). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de

evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Recuperado de [http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeño%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeño%20del%20docente.pdf)

Valdés, H. (2009). Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes. Perú: Tarea asociación gráfica educativa.

## Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema Principal:</b> ¿Cómo se relaciona el Síndrome Burnout en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019?  <b>Problemas secundarios:</b> 1. ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019?  2. ¿Cómo se relaciona la despersonalización en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019?  3. ¿Cómo se relaciona la realización personal en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  <b>Objetivos específicos:</b>  1. Establecer la relación del cansancio emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  2. Establecer la relación de la despersonalización en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  3. Establecer la relación de la realización Personal en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.	<b>Hipótesis general:</b>  El Síndrome de Burnout tiene relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  <b>Hipótesis específicas:</b>  • El agotamiento emocional tiene relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  • La despersonalización tiene relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  • La realización personal tiene relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.	Variable 1: Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
			Cansancio emocional	Agotamiento emocional Tensión laboral Frustración laboral Exceso de trabajo Estrés laboral	1,2,3 6,8 13 14,20 16	Likert	Nunca (0)  Algunas veces al año (1) Una vez al mes (2) Algunas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) A diario (6)
			Despersonalización	Maltrato al alumno Insensibilidad Desinterés Culpabilidad	5 10,11 15 22		
			Realización personal	Comprensión Resolución de problemas Influencia Positiva Vitalidad Personal Atmósfera laboral relajada	4 7,21 9, 19 12 17,18		

			Variable 2: Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Niveles o rangos
			Capacidades Pedagógicas	Programación curricular. Procesos pedagógicos.	1,2,3,4 5,6,7,8		Nunca (1)
				Elaboración de material didáctico. Uso de TICS.	9 10		Casi nunca (2)  A veces (3) Casi siempre (4)  Siempre (5)
			Emocionalidad	Preocupación e interés. Promover la disciplina. Cuidado del mobiliario. Acciones correctivas. Respeto y confianza. Valores y buenos hábitos Estrategias adecuadas. Felicitaciones y motivaciones	11 y 12 13 14 15 16 17 18 19 y 20		
			Responsabilidad en el desempeño	Puntualidad laboral Acceso a información. Participación de reuniones. Superación profesional Información oportuna	21 y 24 22 23 25,26,27,28 y 29 30		
			Relaciones Interpersonales	Comunicación asertiva. Atención a los estudiantes. Respeto y cordialidad Oportunidad a los estudiantes Convivencia de grupo. Resolución de conflictos. Conducta equilibrada.	31,33 y 36 32 y 35 34 37 38 39 40		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
Tipo: Cuantitativo Descriptivo Diseño: Correlacional Método: Hipotético - Deductivo	Población: Docentes de la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima, 2019.  Tipo de muestreo: censal	Variable 1: Síndrome de Burnout Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes Autor: Maslach, C. y Jackson, S.E. Usado por Tito (2017) Año: 2017			DESCRIPTIVA: Programa SPSS  INFERENCIAL: Coeficiente de Correlación de Pearson.		

	Tamaño de muestra: 30 docentes (8 inicial, 8 primaria, 14 secundaria )	<p>Monitoreo: Investigador</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Visión Mundial del cercado de lima</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	
		<p><b>Variable 2: Desempeño docente</b></p> <p><b>Técnicas: Entrevista</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario autoevaluación del desempeño docente</b></p> <p>Autor: Adaptado por Tito (2017)</p> <p>Monitoreo: Investigador</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Visión Mundial del cercado de Lima.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	

## Operacionalización de variables

*Tabla 12. Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout*

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Cansancio emocional	Agotamiento emocional	1,2,3	Nominal	Alto
	Tensión laboral	6,8		(27 – 54)
	Frustración emocional	13		Intermedio
	Exceso de trabajo	14,20		(19- 26)
	Estrés laboral	16		Bajo (10 – 18) Muy bajo (0 – 9)
Despersonalización	- Maltrato al alumno	5	Nominal	
	- Insensibilidad	10,11		Alto
	- Desinterés	15		(10 – 30)
	- Culpabilidad	22		Medio (6 – 9) Bajo (0 – 6)
Relación Personal	- Comprensión	4	Nominal	Bajo
	- Resolución de problemas	7,21		(0 – 30) Intermedio
	- Influencia positiva	9,19		(31 – 39)
	- Vitalidad personal	12		Superior
	- Atmosfera laboral relajada	17,18		(40 – 48)

Nota: Adaptado del cuestionario Maslach Burnout Inventory (usado por Tito, 2017)

*Tabla 13. Operacionalización de la variable Autoevaluación del Desempeño Docente*

Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Capacidades pedagógicas	Elabora programación curricular	1 - 10	Nominal	Deficiente (10 – 20)
	Elabora y maneja adecuadamente material didáctico			Regular (21 -30)
	Desarrolla procesos pedagógicos			Bueno (31 - 40)
	Evaluación sistemática, permanente y formativa			Muy bueno (41 - 50)
Emocionalidad	Demuestra preocupación e interés	11 - 20		
	Motiva a sus estudiantes			
	Promueve el respeto, la responsabilidad y confianza			
	Maneja adecuadamente sus emociones			
Responsabilidad en el desempeño	Presenta oportunamente documentos e informes	21 - 30	Nominal	Deficiente (10 – 20)
	Cumple con su horario de trabajo			Regular (21 -30)
	Participa en reuniones	31 - 40		Bueno (31 - 40)
	Desarrollo personal y profesional			Muy bueno (41 - 50)
Relaciones interpersonales	Mantiene una comunicación asertiva			
	Brinda atención a sus estudiantes			
	Promueve una convivencia armoniosa			

Nota: Adaptado del cuestionario de Autoevaluación Docente (Adaptado por Tito, 2017)



*Tabla 14. Porcentaje de cansancio emocional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	63,3
Regular	6	20,0
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

*Tabla 15. Porcentaje de realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	53,3
Alto	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

*Tabla 16. Porcentaje de desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	83,3
Alto	14	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

*Tabla 17. Porcentaje de capacidades pedagógicas*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Regular	25	83,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

*Tabla 18. Porcentaje de emocionalidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	70,0
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

*Tabla 19. Porcentaje de responsabilidad en el desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Regular	22	73,3
Alto	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

*Tabla 20 Porcentaje de relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	56,7
Alto	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E Visión Mundial, Cercado de Lima.

## **Fichas técnicas**

Ficha técnica: Síndrome de Burnout

Nombre: Cuestionario de Burnout de Maslach Inventory para docentes

Autores: Maslach y Jackson adaptado por Tito (2017)

Objetivo: describir los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 30 y 62 años.

Duración: 10 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca (0) - algunas veces al año o menos (1) - una vez al mes o menos (2) - algunas veces al mes (3) - una vez a la semana (4)- varias veces a la semana (5) - a diario (6).

## **Ficha técnica: Desempeño Docente**

Nombre: Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Docente

Autores: Cabello y Moreno (2013), utilizado por Tito (2017)

Objetivo: Obtener información sobre el Desempeño Docente.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 30 y 62 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca (1) - casi nunca (2) - a veces (3) - casi siempre (4) - siempre (5)

## Cuestionario de burnout de Maslach para docentes

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus objetivos institucionales.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nº		Nunca	Alguna vez al año o menos.	Una vez al mes o menos.	Algunas veces al mes.	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							

9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Muchas gracias por su colaboración.

## Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus objetivos institucionales.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nº	Variable Auto Evaluación Docente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas</b>	1	2	3	4	5
01	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					

09	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.					
	<b>Dimensión 2: emocionalidad</b>	1	2	3	4	5
11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19	Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
	<b>Dimensión 3: responsabilidad en el Desempeño</b>	1	2	3	4	5
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					
22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					

26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
	<b>Dimensión 4: relaciones interpersonales</b>					
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35	Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Muchas gracias por su colaboración.



## Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 20.

*Resumen de procesamiento de casos.*

	N	%
Válido	30	100,0
Excluido	0	,0
Total	30	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 25.

Tabla 21.

*Estadístico de fiabilidad.*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Síndrome de Burnout	0.821	22
Desempeño docente	0.952	40

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 25.

**Referencia** Sampierí, H. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



## Escuela de Posgrado

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 13 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 079 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

**MG. NÚÑEZ GONZA, ABEL**

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VISIÓN MUNDIAL".

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GAVE ROJAS, MARISOL YANET**; identificado con DNI N°42366550 y código de matrícula N°7001225215; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

### **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VISIÓN MUNDIAL, CERCADO LIMA, 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**

Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



I.E. "Visión Mundial"  
UGEL 03 - Lima



PERÚ

Ministerio  
de Educación

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"

## **AUTORIZACIÓN**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PÚBLICA "VISIÓN MUNDIAL", QUIEN SUSCRIBE;**

## **AUTORIZA**

A la profesora **GAVE ROJAS, Marisol Yanet** identificada con DNI N° 42366550, para que pueda realizar una encuesta a los profesores de la Institución "Visión Mundial", como trabajo de investigación de (Tesis Universidad César Vallejo) "Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución Educativa Visión Mundial, cercado Lima, 2019".

Se expide la presente, para los fines que estime conveniente

Lima, 25 de Julio de 2019



*Abel Nuñez Gonzales*  
MR. ABEL NUÑEZ GONZA  
DIRECTOR

## Validación de Instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Cansancio emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	✓		✓		✓		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		

18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	✓		✓		✓		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	✓		✓		✓		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA NARVAITE DNI: 10044560

Especialidad del validador:.....

15 de 06 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</b>							
1	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.	✓		✓		✓		
2	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.	✓		✓		✓		
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	✓		✓		✓		
4	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.	✓		✓		✓		
9	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.	✓		✓		✓		
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Emocionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.	✓		✓		✓		
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	✓		✓		✓		
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.	✓		✓		✓		
15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.	✓		✓		✓		
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y	Si	No	Si	No	Si	No	

	confianza.	/		/		/		
17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes	/		/		/		
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.	/		/		/		
19	Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.	/		/		/		
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo	/		/		/		
22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.	/		/		/		
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.	/		/		/		
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.	/		/		/		
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.	/		/		/		
26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.	/		/		/		
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.	/		/		/		
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.	/		/		/		
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.	/		/		/		
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.	/		/		/		
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.	/		/		/		
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.	/		/		/		

34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.	/		/		/	
35	Evito favorecer o dedicarme a los mejores estudiantes.	/		/		/	
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.	/		/		/	
37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.	/		/		/	
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.	/		/		/	
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.	/		/		/	
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA NARVAJE    DNI: 10041560

Especialidad del validador: .....

15 de 06 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	X		X		X		
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		X		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X		X		X		



INSTITUTO DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANDRIO, Jesús Aristides    DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</b>								
1	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.	X		X		X		
2	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.	X		X		X		
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	X		X		X		
4	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
6	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	X		X		X		
7	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.	X		X		X		
9	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.	X		X		X		
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Emocionalidad</b>								
11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.	X		X		X		
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	X		X		X		
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.	X		X		X		
15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.	X		X		X		
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	X		X		X		



17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes	X		X		X	
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.	X		X		X	
19	Felicitó y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.	X		X		X	
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño.</b>		Si	No	Si	No	Si	No
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo	X		X		X	
22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.	X		X		X	
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.	X		X		X	
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.	X		X		X	
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.	X		X		X	
26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.	X		X		X	
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.	X		X		X	
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.	X		X		X	
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.	X		X		X	
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales</b>		Si	No	Si	No	Si	No
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.	X		X		X	
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.	X		X		X	
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.	X		X		X	
34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las	X		X		X	

	autoridades superiores.						
35	Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.	x		x		x	
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.	x		x		x	
37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.	x		x		x	
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.	x		x		x	
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.	x		x		x	
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mgtr. GAMARRA CANOPIO Jesús Aristides    DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	✓		✓		✓		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	✓		✓		✓		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	✓		✓		✓		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Presente Instrumento puede ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pomacayo Palomino, Illich    DNI: 43700927

Especialidad del validador: Gestión Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.	✓		✓		✓		
2	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.	✓		✓		✓		
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	✓		✓		✓		
4	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.	✓		✓		✓		
9	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.	✓		✓		✓		
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Emocionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.	✓		✓		✓		
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	✓		✓		✓		
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.	✓		✓		✓		



15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.	✓		✓		✓	
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	Si	No	Si	No	Si	No
17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes	✓		✓		✓	
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.	✓		✓		✓	
19	Felicitó y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.	✓		✓		✓	
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: Responsabilidad en el desempeño.</b>		Si	No	Si	No	Si	No
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo	✓		✓		✓	
22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.	✓		✓		✓	
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.	✓		✓		✓	
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.	✓		✓		✓	
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.	✓		✓		✓	
26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.	✓		✓		✓	
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.	✓		✓		✓	
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.	✓		✓		✓	
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.	✓		✓		✓	
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: Relaciones interpersonales</b>		Si	No	Si	No	Si	No
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.	✓		✓		✓	
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se						

	presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓		
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.	✓	✓	✓		
34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.	✓	✓	✓		
35	Evito favorecer o dedicarme a los mejores estudiantes.	✓	✓	✓		
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.	✓	✓	✓		
37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.	✓	✓	✓		
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.	✓	✓	✓		
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.	✓	✓	✓		
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [✓]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pumacayo Palomino, Elch Ivan

DNI: 43700974

Especialidad del validador: Gestión Educativa - Administración

22 de Junio del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## Base de datos

		Variable1															Variable 2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
		Dimensión1								Dimensión2							dimensión3							Dimensión1							Dimensión2								Dimensión3							Dimensión 4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
N°		R1	R2	R3	R6	R8	R13	R14	R20	R16	R5	R10	R11	R15	R21	R4	R7	R21	R9	R19	R12	R17	R18	R1	R2	R3	R4	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30	R31	R32	R33	R34	R35	R36	R37	R38	R39	R40	d1	v1	d2	v2	d3	v3	d4	v4	d5	v5	d6	v6	d7	v7	d8	v8	d9	v9	d10	v10	d11	v11	d12	v12	d13	v13	d14	v14	d15	v15	d16	v16	d17	v17	d18	v18	d19	v19	d20	v20	d21	v21	d22	v22	d23	v23	d24	v24	d25	v25	d26	v26	d27	v27	d28	v28	d29	v29	d30	v30	d31	v31	d32	v32	d33	v33	d34	v34	d35	v35	d36	v36	d37	v37	d38	v38	d39	v39	d40	v40	d41	v41	d42	v42	d43	v43	d44	v44	d45	v45	d46	v46	d47	v47	d48	v48	d49	v49	d50	v50	d51	v51	d52	v52	d53	v53	d54	v54	d55	v55	d56	v56	d57	v57	d58	v58	d59	v59	d60	v60	d61	v61	d62	v62	d63	v63	d64	v64	d65	v65	d66	v66	d67	v67	d68	v68	d69	v69	d70	v70	d71	v71	d72	v72	d73	v73	d74	v74	d75	v75	d76	v76	d77	v77	d78	v78	d79	v79	d80	v80	d81	v81	d82	v82	d83	v83	d84	v84	d85	v85	d86	v86	d87	v87	d88	v88	d89	v89	d90	v90	d91	v91	d92	v92	d93	v93	d94	v94	d95	v95	d96	v96	d97	v97	d98	v98	d99	v99	d100	v100	d101	v101	d102	v102	d103	v103	d104	v104	d105	v105	d106	v106	d107	v107	d108	v108	d109	v109	d110	v110	d111	v111	d112	v112	d113	v113	d114	v114	d115	v115	d116	v116	d117	v117	d118	v118	d119	v119	d120	v120	d121	v121	d122	v122	d123	v123	d124	v124	d125	v125	d126	v126	d127	v127	d128	v128	d129	v129	d130	v130	d131	v131	d132	v132	d133	v133	d134	v134	d135	v135	d136	v136	d137	v137	d138	v138	d139	v139	d140	v140	d141	v141	d142	v142	d143	v143	d144	v144	d145	v145	d146	v146	d147	v147	d148	v148	d149	v149	d150	v150	d151	v151	d152	v152	d153	v153	d154	v154	d155	v155	d156	v156	d157	v157	d158	v158	d159	v159	d160	v160	d161	v161	d162	v162	d163	v163	d164	v164	d165	v165	d166	v166	d167	v167	d168	v168	d169	v169	d170	v170	d171	v171	d172	v172	d173	v173	d174	v174	d175	v175	d176	v176	d177	v177	d178	v178	d179	v179	d180	v180	d181	v181	d182	v182	d183	v183	d184	v184	d185	v185	d186	v186	d187	v187	d188	v188	d189	v189	d190	v190	d191	v191	d192	v192	d193	v193	d194	v194	d195	v195	d196	v196	d197	v197	d198	v198	d199	v199	d200	v200	d201	v201	d202	v202	d203	v203	d204	v204	d205	v205	d206	v206	d207	v207	d208	v208	d209	v209	d210	v210	d211	v211	d212	v212	d213	v213	d214	v214	d215	v215	d216	v216	d217	v217	d218	v218	d219	v219	d220	v220	d221	v221	d222	v222	d223	v223	d224	v224	d225	v225	d226	v226	d227	v227	d228	v228	d229	v229	d230	v230	d231	v231	d232	v232	d233	v233	d234	v234	d235	v235	d236	v236	d237	v237	d238	v238	d239	v239	d240	v240	d241	v241	d242	v242	d243	v243	d244	v244	d245	v245	d246	v246	d247	v247	d248	v248	d249	v249	d250	v250	d251	v251	d252	v252	d253	v253	d254	v254	d255	v255	d256	v256	d257	v257	d258	v258	d259	v259	d260	v260	d261	v261	d262	v262	d263	v263	d264	v264	d265	v265	d266	v266	d267	v267	d268	v268	d269	v269	d270	v270	d271	v271	d272	v272	d273	v273	d274	v274	d275	v275	d276	v276	d277	v277	d278	v278	d279	v279	d280	v280	d281	v281	d282	v282	d283	v283	d284	v284	d285	v285	d286	v286	d287	v287	d288	v288	d289	v289	d290	v290	d291	v291	d292	v292	d293	v293	d294	v294	d295	v295	d296	v296	d297	v297	d298	v298	d299	v299	d300	v300	d301	v301	d302	v302	d303	v303	d304	v304	d305	v305	d306	v306	d307	v307	d308	v308	d309	v309	d310	v310	d311	v311	d312	v312	d313	v313	d314	v314	d315	v315	d316	v316	d317	v317	d318	v318	d319	v319	d320	v320	d321	v321	d322	v322	d323	v323	d324	v324	d325	v325	d326	v326	d327	v327	d328	v328	d329	v329	d330	v330	d331	v331	d332	v332	d333	v333	d334	v334	d335	v335	d336	v336	d337	v337	d338	v338	d339	v339	d340	v340	d341	v341	d342	v342	d343	v343	d344	v344	d345	v345	d346	v346	d347	v347	d348	v348	d349	v349	d350	v350	d351	v351	d352	v352	d353	v353	d354	v354	d355	v355	d356	v356	d357	v357	d358	v358	d359	v359	d360	v360	d361	v361	d362	v362	d363	v363	d364	v364	d365	v365	d366	v366	d367	v367	d368	v368	d369	v369	d370	v370	d371	v371	d372	v372	d373	v373	d374	v374	d375	v375	d376	v376	d377	v377	d378	v378	d379	v379	d380	v380	d381	v381	d382	v382	d383	v383	d384	v384	d385	v385	d386	v386	d387	v387	d388	v388	d389	v389	d390	v390	d391	v391	d392	v392	d393	v393	d394	v394	d395	v395	d396	v396	d397	v397	d398	v398	d399	v399	d400	v400	d401	v401	d402	v402	d403	v403	d404	v404	d405	v405	d406	v406	d407	v407	d408	v408	d409	v409	d410	v410	d411	v411	d412	v412	d413	v413	d414	v414	d415	v415	d416	v416	d417	v417	d418	v418	d419	v419	d420	v420	d421	v421	d422	v422	d423	v423	d424	v424	d425	v425	d426	v426	d427	v427	d428	v428	d429	v429	d430	v430	d431	v431	d432	v432	d433	v433	d434	v434	d435	v435	d436	v436	d437	v437	d438	v438	d439	v439	d440	v440	d441	v441	d442	v442	d443	v443	d444	v444	d445	v445	d446	v446	d447	v447	d448	v448	d449	v449	d450	v450	d451	v451	d452	v452	d453	v453	d454	v454	d455	v455	d456	v456	d457	v457	d458	v458	d459	v459	d460	v460	d461	v461	d462	v462	d463	v463	d464	v464	d465	v465	d466	v466	d467	v467	d468	v468	d469	v469	d470	v470	d471	v471	d472	v472	d473	v473	d474	v474	d475	v475	d476	v476	d477	v477	d478	v478	d479	v479	d480	v480	d481	v481	d482	v482	d483	v483	d484	v484	d485	v485	d486	v486	d487	v487	d488	v488	d489	v489	d490	v490	d491	v491	d492	v492	d493	v493	d494	v494	d495	v495	d496	v496	d497	v497	d498	v498	d499	v499	d500	v500	d501	v501	d502	v502	d503	v503	d504	v504	d505	v505	d506	v506	d507	v507	d508	v508	d509	v509	d510	v510	d511	v511	d512	v512	d513	v513	d514	v514	d515	v515	d516	v516	d517	v517	d518	v518	d519	v519	d520	v520	d521	v521	d522	v522	d523	v523	d524	v524	d525	v525	d526	v526	d527	v527	d528	v528	d529	v529	d530	v530	d531	v531	d532	v532	d533	v533	d534	v534	d535	v535	d536	v536	d537	v537	d538	v538	d539	v539	d540	v540	d541	v541	d542	v542	d543	v543	d544	v544	d545	v545	d546	v546	d547	v547	d548	v548	d549	v549	d550	v550	d551	v551	d552	v552	d553	v553	d554	v554	d555	v555	d556	v556	d557	v557	d558	v558	d559	v559	d560	v560	d561	v561	d562	v562	d563	v563	d564	v564	d565	v565	d566	v566	d567	v567	d568	v568	d569	v569	d570	v570	d571	v571	d572	v572	d573	v573	d574	v574	d575	v575	d576	v576	d577	v577	d578	v578	d579	v579	d580	v580	d581	v581	d582	v582	d583	v583	d584	v584	d585	v585	d586	v586	d587	v587	d588	v588	d589	v589	d590	v590	d591	v591	d592	v592	d593	v593	d594	v594	d595	v595	d596	v596	d597	v597	d598	v598	d599	v599	d600	v600	d601	v601	d602	v602	d603	v603	d604	v604	d605	v605	d606	v606	d607	v607	d608	v608	d609	v609	d610	v610	d611	v611	d612	v612	d613	v613	d614	v614	d615	v615	d616	v616	d617	v617	d618	v618	d619	v619	d620	v620	d621	v621	d622	v622	d623	v623	d624	v624	d625	v625	d626	v626	d627	v627	d628	v628	d629	v629	d630	v630	d631	v631	d632	v632	d633	v633	d634	v634	d635	v635	d636	v636	d637	v637	d638	v638	d639	v639	d640	v640	d641	v641	d642	v642	d643	v643	d644	v644	d645	v645	d646	v646	d647	v647	d648	v648	d649	v649	d650	v650	d651	v651	d652	v652	d653	v653	d654	v654	d655	v655	d656	v656	d657	v657	d658	v658	d659	v659	d660	v660	d661	v661	d662	v662	d663	v663	d664	v664	d665	v665	d666	v666	d667	v667	d668	v668	d669	v669	d670	v670	d671	v671	d672	v672	d673	v673	d674	v674	d675	v675	d676	v676	d677	v677	d678	v678	d679	v679	d680	v680	d681	v681	d682	v682	d683	v683	d684	v684	d685	v685	d686	v686	d687	v687	d688	v688	d689	v689	d690	v690	d691	v691	d692	v692	d693	v693	d694	v694	d695	v695	d696	v696	d697	v697	d698	v698	d699	v699	d700	v700	d701	v701	d702	v702	d703	v703	d704	v704	d705	v705	d706	v706	d707	v707	d708	v708	d709	v709	d710	v710	d711	v711	d712	v712	d713	v713	d714	v714	d715	v715	d716	v716	d717	v717	d718	v718	d719	v719	d720	v720	d721	v721	d722	v722	d723	v723	d724	v724	d725	v725	d726	v726	d727	v727	d728	v728	d729	v729	d730	v730	d731	v731	d732	v732	d733	v733	d734	v734	d735	v735	d736	v736	d737	v737	d738	v738	d739	v739	d740	v740	d741	v741	d742	v742	d743	v743	d744	v744	d745	v745	d746	v746	d747	v747	d748	v748	d749	v749

## Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada **“Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019”** del estudiante Marisol Yanet GAVE ROJAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de enero del 2020.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123





## Pantallazo del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1050027548&lang=es&o=1244977390

feedback studio Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría en administración de la educación

AUTORA:  
Br. Marisol Yanet Gave Rojas (ORCID:0000 0002 5932 6537)

ASESOR:  
Mgtr. Adolfo Silva Narvaste (ORCID: 0000 0003 3866 223X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ  
2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
IBFE  
CAMPUS ATE  
POSGRADO

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

17	1	Entregado a Universida...	10 %	>
		Trabajo del estudiante		
	2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %	>
		Fuente de Internet		
	3	Entregado a Universida...	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	4	docplayer.es	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	cybertesis.unmsm.edu...	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	7	repositorio.upn.edu.pe	<1 %	>

Página: 1 de 43    Número de palabras: 10854

Text-only Report    High Resolution    Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Gave Rojas Marisol Janet

D.N.I. : 42366550

Domicilio : Nueva Caja de Agua - Cercado de Lima

Teléfono : Fijo : - - Móvil : 958536175

E-mail : Solimar10\_3@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestra

Mención: Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Gave Rojas Marisol Janet

Título de la tesis:

Síndrome de Burnout y desempeño docente en la  
institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22-01-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gave Rojas Marisol Yanet

INFORME TITULADO:

Síndrome de Burnout y desempeño docente  
en la institución educativa Visión Mundial, Cercado  
Lima, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Por mayoría



  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN